

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**

Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **5**

Семестр: **9**

Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
Самостоятельная работа	162	162	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	180	180	часов
		5	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр	Количество
Зачет	9	
Контрольные работы	9	1

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

1. Получение студентами углубленных знаний, умений и навыков в области профессионального решения психологических проблем управления.

### 1.2. Задачи дисциплины

1. Ознакомление с этапами развития и теоретическими школами психологии управления.
2. Изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива.
3. Изучение психологических особенностей и характеристик деятельности руководителя.
4. Формирование умений применять основы общей и социальной психологии, психологии труда и соблюдать нормы этики делового общения.
5. Формирование навыков применения методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций работников.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.1.1.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>Универсальные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Профессиональные компетенции</b>		

ПК-5. Способен применять основы общей и социальной психологии, социологии, психологии труда и соблюдать нормы этики делового общения	ПК-5.1. Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, нормы этики делового общения	Знает этапы развития психологии управления; значение для психологии управления основных школ психологии; методы психологии управления; социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя; современные технологии социальной работы с персоналом, этические правила коммуникаций с персоналом.
	ПК-5.2. Умеет определять эффективность корпоративной социальной политики, критерии и уровни удовлетворенности персонала	Умеет составлять планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; использовать методы диагностики и профилактики психического выгорания в профессиональной деятельности; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.
	ПК-5.3. Владеет навыками эффективного делового общения, формирования благоприятного психологического климата в коллективе	Владеет навыками анализа социально-психологического состояния работников; навыками диагностики и методами создания позитивного морально-психологического климата; навыками диагностики и профилактики профессионального выгорания; навыками установления контактов с работниками и использования приемов убеждающего воздействия.

ПК-15. Способен применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, основы профессиональной ориентации	ПК-15.1. Знает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций	Знает понятие и содержание личностных и профессиональных компетенций; методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя; технологии определения профессиональных склонностей работников.
	ПК-15.2. Умеет применять различные способы оценки компетенций сотрудников и их профессиональной ориентации	Умеет составлять планы (программы) профессионального развития с учетом фактического экономического состояния и общих целей развития организации; использовать методы диагностики профессиональных характеристик личности; использовать методы диагностики и профилактики профессиональных кризисов, деструкций и психического выгорания в профессиональной деятельности.
	ПК-15.3. Владеет навыками анализа результатов оценки персонала и подготовки рекомендаций руководству и персоналу	Владеет навыками оценки профессиональных и личностных характеристик работников; навыками диагностики и профилактики профессиональных кризисов, деструкций и психического выгорания в профессиональной деятельности; навыками формулировки выводов и предложений по результатам анализа.

#### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		9 семестр
<b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	18	18
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16
Контрольные работы	2	2
<b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	162	162
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	90	90
Подготовка к контрольной работе	72	72
<b>Общая трудоемкость (в часах)</b>	180	180
<b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>	5	5

#### 5. Структура и содержание дисциплины

##### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
<b>9 семестр</b>					
1 Основные принципы и методы психологии	2	1	18	21	ПК-15, ПК-5
2 Психология мотивации.		2	18	20	ПК-15, ПК-5
3 Психология руководства и лидерства		1	18	19	ПК-15, ПК-5
4 Психология принятия решений		2	18	20	ПК-15, ПК-5
5 Поведение людей в группах		2	18	20	ПК-15, ПК-5
6 Психология общения и организационные коммуникации		2	18	20	ПК-15, ПК-5
7 Управление организационными конфликтами		2	18	20	ПК-15, ПК-5
8 Психология власти и влияния в организации		2	18	20	ПК-15, ПК-5
9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления		2	18	20	ПК-15, ПК-5
Итого за семестр	2	16	162	180	
Итого	2	16	162	180	

## 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	СРП, ч	Формируемые компетенции
<b>9 семестр</b>			
1 Основные принципы и методы психологии	Психология как наука: что исследуется и как. Личность, ее характеристики и способности. Становление и развитие психологии управления как науки. Предмет и задачи психологии управления. Методы исследования психологии управления. Методы организационной психологии в профессиональном отборе кадров	1	ПК-5, ПК-15
	Итого	1	
2 Психология мотивации.	Понятие мотивации. Ранние теории мотивации. Современные теории мотивации. Теория ожидания. Повышение уровня мотивации через рост разнообразия работы.	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	

3 Психология руководства и лидерства	Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления	1	ПК-5, ПК-15
	Итого	1	
4 Психология принятия решений	Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
5 Поведение людей в группах	Определение и классификация организаций и групп. Стадии развития рабочих групп. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Структура группы. Формирование и сплоченность группы. Принятие решений в группе. Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды.	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
6 Психология общения и организационные коммуникации	Определение и структура процесса коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций. Невербальное общение. Индивидуальные различия в общении. Психологические явления в процессе коммуникации. Коммуникационные цепочки: формальные каналы общения в группах. Неформальное общение. Влияние организационной структуры на информационные потоки	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
7 Управление организационными конфликтами	Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Управление разногласиями	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
8 Психология власти и влияния в организации	Сила, влияние и власть в организации. Влияние. Власть. Политика как борьба за власть и применение власти. Политика влияния на личность	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	

9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы. Модели организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации. Изменение организационной культуры. Национальные особенности организационной культуры. Культура, социальная ответственность и этика управления	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
Итого за семестр		16	
Итого		16	

### 5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
<b>9 семестр</b>			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-5, ПК-15
Итого за семестр		2	
Итого		2	

### 5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

### 5.5. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

### 5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>9 семестр</b>				
1 Основные принципы и методы психологии	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		

2 Психология мотивации.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		
3 Психология руководства и лидерства	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Итого	18		
4 Психология принятия решений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		
5 Поведение людей в группах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		
6 Психология общения и организационные коммуникации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		
7 Управление организационными конфликтами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		



8 Психология власти и влияния в организаци	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		
9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	18		
Итого за семестр		162		
Итого		162		

### 5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-5	+	+	+	Зачёт, Контрольная работа, Тестирование
ПК-15	+	+	+	Зачёт, Контрольная работа, Тестирование

### 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### 7.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2018. — 372 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-449288#page/1>.

#### 7.2. Дополнительная литература

1. Манухина, С.Ю. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — М. : Юрайт, 2018. — 485 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/412969>.

#### 7.3. Учебно-методические пособия

##### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Санникова, Т. Д. Психология управления: Методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. Д. Санникова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>.

### **7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### **7.4. Иное учебно-методическое обеспечение**

1. Санникова, Т. Д. Психология управления [Электронный ресурс]: электронный курс / Т. Д. Санникова. – Томск : ТУСУР, ФДО, 2018. (доступ из личного кабинета студента) .

### **7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

2. Большая психологическая энциклопедия: <http://psychology.academic.ru/>.
3. Гуманитарно-правовой портал: <http://psyera.ru/5408/predmet-psihologii-upravleniya>.
4. Психологический портал: <http://psylist.net/uprav/>.

## **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

### **8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины**

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

### **8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы),

расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

### **8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## **9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

### **9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации**

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Основные принципы и методы психологии	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

2 Психология мотивации.	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Психология руководства и лидерства	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Психология принятия решений	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Поведение людей в группах	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
6 Психология общения и организационные коммуникации	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Управление организационными конфликтами	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
8 Психология власти и влияния в организации	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.

4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. К теоретическим принципам психологии относятся:
  - 1) универсальность психологических проявлений;
  - 2) генетический подход к психическим явлениям;
  - 3) изучение психики человека во взаимосвязи биологических и социальных факторов;
  - 4) отсутствие взаимосвязи психики и деятельности человека.
2. Цель психологии управления заключается в:
  - 1) изучении мотивов поведения руководителей в процессе управления организацией;
  - 2) анализе потребностей работников для формирования системы мотивации персонала;
  - 3) применении идей и методов психологии для повышения эффективности управленческой деятельности.
3. Основными задачами психологии управления являются:
  - 1) разработка методов принятия решений;
  - 2) исследование механизмов мотивации человека;
  - 3) анализ социальной направленности группы;
  - 4) исследование психических особенностей лидерства;
  - 5) изучение процессов группового взаимодействия;
  - 6) анализ психических процессов.
4. В качестве мотивирующих факторов в своей двухфакторной теории Ф. Герцберг выделил:
  - 1) уровень зарплаты;
  - 2) условия работы;
  - 3) уровень ответственности;
  - 4) возможности продвижения.
5. В соответствии с теорией Х Д. МакГрегора работник:
  - 1) способен к самоконтролю;
  - 2) трудится только под принуждением;
  - 3) амбициозен;
  - 4) избегает ответственности.
6. Директивно-автократический стиль лидерства лучше применять при работе:
  - 1) со специалистами без должного опыта, не участвующими в принятии решений в связи с низкой квалификацией;
  - 2) с высококвалифицированными специалистами, предпочитающими работать самостоятельно, но не участвующими в процессе принятия решений;
  - 3) со специалистами средней квалификации, амбициозными и желающими участвовать в принятии решений.
7. Согласно теории ситуационного руководства, «зрелость» подчиненных – это:
  - 1) комплекс знаний, умений и практических навыков;
  - 2) готовность принять ответственность за свое поведение;
  - 3) уровень компетентности в производственных вопросах;
  - 4) готовность подчиняться распоряжениям руководителя.
8. Сущность теории руководства «путь – цель» Р. Хауса заключается в том, что
  - 1) подчиненные будут положительно относиться только к тому руководителю, который прояснит им суть заданий и уменьшит препятствия их выполнения;

- 2) удовлетворение от работы, мотивация и фактическое выполнение заданий будут повышаться в условиях полной самостоятельности и невмешательства руководителя в процесс;
- 3) эффективный руководитель ставит цель и дает подчиненным свободу в выборе средств, контролируя только конечный результат.
9. Эвристический подход к принятию адекватных решений заключается:
  - 1) в применении правил подходящего поведения, ранее опробованных в сходных ситуациях;
  - 2) в упрощении и уменьшении объема информации, прежде чем данной информацией можно воспользоваться;
  - 3) в ограничении круга предпочтений и вариантов решения без рассмотрения всех противоречий или возможностей.
10. Творческая активность участников группы снижается в процессе принятия коллективных решений из-за
  - 1) эффекта поляризации;
  - 2) феномена «выученного диссонанса»;
  - 3) эффекта «асимметрии качества решений»;
  - 4) феномена идиосинкразического кредита.
11. В группе факторов, определяющих поведение рабочих групп, организационная стратегия является фактором:
  - 1) внутригрупповой среды;
  - 2) не влияющим на деятельность группы;
  - 3) внешней среды по отношению группе.
12. При исследовании размера групп Рингельманном была выявлена проблема общественного безразличия, которая обусловлена:
  - 1) убеждением, что все остальные члены группы не вносят свою лепту в достижение результатов;
  - 2) убеждением, что каждый член группы выполняет определенную роль в группе;
  - 3) рассеиванием ответственности;
  - 4) концентрацией внимания на второстепенных задачах группы.
13. Отметьте слабые стороны группового принятия решений:
  - 1) предлагается большое количество подходов и альтернатив вследствие разнообразия взглядов;
  - 2) возрастает влияние доминирующей коалиции на эффективность группы;
  - 3) увеличивается время на принятие решения;
  - 4) возрастает ответственность членов группы за принятие решения.
14. Для управления внешним окружением, воздействующим на работу команды, необходимо
  - 1) умение рисковать;
  - 2) установление связей;
  - 3) политическое чутье;
  - 4) агрессивность.
15. К нецентрализованным коммуникационным сетям в формальных каналах общения относятся:
  - 1) «мельница»;
  - 2) «пятиугольник»;
  - 3) «цепочка»;
  - 4) «пятиугольник со звездой».
16. Согласно исследованиям Р. Пич и К. Ливернэш, частые смены видов производимой продукции и изменения производственного процесса
  - 1) могут вызвать увеличение количества жалоб;
  - 2) не влияют на количество жалоб работников;
  - 3) снижают количество жалоб в организации.
17. Официальная власть базируется на силе:
  - 1) ресурсов;
  - 2) должности;
  - 3) личности;
  - 4) компетентности.

18. К тактическим приемам завоевания и укрепления политической власти в организации (по Р. Чалдину) относятся:
  - 1) селективные услуги;
  - 2) создание личного имиджа;
  - 3) альянсы;
  - 4) аппаратные игры;
  - 5) развитие знаний и навыков.
19. Признаками культуры власти являются:
  - 1) централизованное принятие решений;
  - 2) опора на отдельные личности;
  - 3) высокая степень формализации;
  - 4) ориентация на проекты.
20. Этические нормы бизнеса создаются с целью:
  - 1) давления на рядовых работников;
  - 2) внедрения в организации строгих правил делового этикета;
  - 3) определения этических рекомендаций в процессах принятия решений;
  - 4) победы в конкурентной борьбе за счет снижения этичности ведения дел

### 9.1.2. Перечень вопросов для зачета

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Предметом психологии являются:
  - 1) психические расстройства и методы их диагностики;
  - 2) общая психопатология и девиантное поведение;
  - 3) психические процессы, свойства и состояния личности.
2. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее:
  - 1) знания, умения и навыки;
  - 2) доминирующие черты характера;
  - 3) цели и мотивы поведения.
3. Отметьте верные утверждения:
  - 1) психология управления изучает влияние личности работника на организацию и менеджеров;
  - 2) решаемые психологией управления проблемы имеют прикладной характер;
  - 3) нормы и правила поведения для всех организаций универсальны (одинаковы);
  - 4) основной задачей психологии управления является решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний.
4. Теория постановки целей заключается в том, что:
  - 1) четко определенные цели мотивируют лучше, чем отсутствие конкретного задания;
  - 2) мотивация работника выше, если не давать ему четко определенного задания;
  - 3) цели не должны предполагать возможность соревноваться с другими работниками.
5. Теория ожидания в практике повышения мотивации работников организации используется следующим образом:
  - 1) разрабатывается схема «плата за результат»;
  - 2) применяется система вознаграждений, одинаковых для всех работников;
  - 3) реализуется гибкое управление системой дополнительных льгот;
  - 4) устанавливается фиксированная заработная плата.
6. Роль лидера в самоуправляемой команде заключается:
  - 1) в расширении возможностей команды;
  - 2) в ответственности за все действия исполнителей;
  - 3) в поддержании командного духа и доверия;
  - 4) в использовании авторитарного стиля.
7. Стереотипы – это:
  - 1) личностные факторы, которые отражают индивидуальные качества человека и влияют на его восприятие индивидуальных проблем;
  - 2) схематизированный и упрощенный образ группы, человека, явления, фиксирующий в себе лишь некоторые его черты;



- 3) влияние самого общего личностного впечатления руководителя о работнике на дальнейшую оценку его поведения.
8. Ситуация, когда ограничение свободы действий или выбора порождает сильную ответную реакцию со стороны человека, называется эффект:
- 1) инерционный;
  - 2) реактивного сопротивления;
  - 3) «дополнительной альтернативы».
9. Стремление людей к принятию «адекватных решений» – это выбор и поиск:
- 1) самых лучших решений;
  - 2) «удовлетворяющих условиям» решений;
  - 3) решений, не удовлетворяющих условиям рациональности.
10. Удовлетворяющее условиям решение принимается по следующим причинам:
- 1) сжатые временные сроки для принятия решения;
  - 2) нежелание заниматься детальным анализом;
  - 3) нежелание перейти к решению других вопросов;
  - 4) высокая квалификация и большой опыт руководителя.

### **9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы**

#### Психология управления

1. Главной проблемой неформальных коммуникаций является:
  - 1) двусмысленность слухов;
  - 2) однозначность сообщений;
  - 3) скорость передачи информации;
  - 4) ограничения в системе.
2. К средствам невербального общения можно отнести:
  - 1) стиль одежды;
  - 2) использование пространства;
  - 3) электронную почту;
  - 4) манипулирование временем;
  - 5) аргументы и факты.
3. При использовании электронных средств коммуникации
  - 1) увеличиваются глубина и богатство общения;
  - 2) психологический климат в организации улучшается;
  - 3) может усилиться чувство отчуждения в коллективе;
  - 4) возможности личных контактов при решении проблем могут быть потеряны.
4. Столкновение интересов и позиций различных членов группы является конфликтом:
  - 1) внутриличностным;
  - 2) межличностным;
  - 3) межгрупповым.
5. Конфликт, уничтожающий координацию между группами и людьми в организации, называется:
  - 1) продуктивным;
  - 2) конструктивным;
  - 3) деструктивным;
  - 4) функциональным.
6. К организационным причинам возникновения конфликтов относятся:
  - 1) ограниченность ресурсов;
  - 2) взаимозависимость деятельности;
  - 3) пристрастные отношения;
  - 4) ролевые противоречия.
7. Если ситуация конфликта воспринимается сторонами как борьба, выходом из которой может быть только победа или поражение, выбирается стратегия:
  - 1) избегания;
  - 2) компромисса;
  - 3) соперничества;
  - 4) сотрудничества.

8. При улаживании разногласий подчиненных менеджер должен:
  - 1) сразу применить дисциплинарное воздействие;
  - 2) выяснить причину разногласий;
  - 3) самоустраниться и дать возможность подчиненным самим разобраться;
  - 4) стремиться уладить разногласия на ранней стадии.
9. Поиск высокоэффективных взаимоприемлемых решений является главной задачей стратегии разрешения конфликтов, которая называется:
  - 1) «победитель – побежденный»;
  - 2) «победитель – победитель»;
  - 3) «побежденный – побежденный».
10. Отметьте межличностные причины конфликтов:
  - 1) неопределенность ответственности;
  - 2) расхождения в системе ценностей;
  - 3) нарушение территории;
  - 4) несовместимость ролей

## **9.2. Методические рекомендации**

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

## **9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка

С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

#### **9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

### СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Декан ФДО	И.П. Черкашина	Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22- bda1-21376d739cfc

### ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62- 9f1f-45ed75c9d599
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876

### РАЗРАБОТАНО:

Старший преподаватель, каф. менеджмента	С.В. Бочанова	Разработано, 5aa11b86-761b-4c0a- 8299-5c6566ddeb9d
Доцент, каф. менеджмента	Ж.Н. Аксенова	Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43- a695-a61e44901595