

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Кировский филиал**

УТВЕРЖДЕНО

Директор Кировского филиала  
РАНХиГС

Е.С. Симбирских

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

Менеджмент организации

*(наименование образовательной программы)*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.07 Психология управления

*(код и наименование РПД)*

38.03.02 Менеджмент

*(код, наименование направления подготовки/специальности)*

Очная, очно-заочная

*(форма(формы) обучения)*

Год набора - 2025

Киров, 2024 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3	Содержание и структура дисциплины	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	19
5	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	30
6	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	32
	6.1. Основная литература	32
	6.2. Дополнительная литература	32
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	32
	6.4. Нормативные правовые документы	32
	6.5. Интернет-ресурсы	32
	6.6. Иные источники	32
7	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	32

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.07 Психология управления обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов (компонентов)<sup>1</sup>:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-31	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.3	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.3	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> предмет, объект, задачи и методы психологии управления.</li> <li><input type="checkbox"/> историю становления психологии управления как науки.</li> <li><input type="checkbox"/> специфику регуляции эмоциональных состояний в управленческой деятельности.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> применять понятийный аппарат, описывающий управленческую деятельность в практической работе.</li> <li><input type="checkbox"/> использовать теоретические основы построения управленческой деятельности с учетом её социально-психологических характеристик в управлении организацией.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> методами организации взаимодействия и профессионального общения.</li> <li><input type="checkbox"/> методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный».</li> <li><input type="checkbox"/> приемами ведения деловой беседы;</li> <li><input type="checkbox"/> методами принятия индивидуальных и коллективных решений.</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.07 «Психология управления» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений и в соответствии с учебным планом осваивается на 2-м курсе в 3-м семестре в очной форме обучения

<sup>1</sup> Компетенция сформулирована на основе ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 а.ч.)

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий), в том числе и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: лекции – 16 а.ч. (12 астр. ч.), практические занятия – 32 а.ч. (24 астр. ч.), самостоятельная работа – 96 ч. (72 астр. ч.)

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачёт (возможно прохождение промежуточной аттестации с использованием ДОТ).

### 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР О	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Предмет, методы и основные направления исследований психологии управления.	14	2		2		8	О, Т
Тема 2	Психология оценки и принятия решений: роль познавательных, эмоциональных и волевых процессов.	16	2		4		10	О, Т
Тема 3	Социальные группы и закономерности групповой эффективности.	16	2		4		10	О, Т
Тема 4	Психология персонального управления.	16	2		4		10	О, Т
Тема 5	Лидерство и руководство.	16	2		4		12	О, Т
Тема 6	Конфликтология и психология конфликта.	22	2		4		16	О, Т
Тема 7	Психологические основы профессионального развития и личностного роста менеджера.	20	2		4		14	О, Т
Тема 8	Самоменеджмент руководителя. Искусство, техника и стиль делового общения и руководства.	24	2		6		16	О, Т
Промежуточная аттестация								Зач
Всего:		144	16		32		96	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

*Примечание: 1 – формы текущего контроля успеваемости тестирование (Т)*

## Содержание дисциплины

### **Тема 1. Предмет, методы и основные направления исследований психологии управления.**

Психология в системе современного научного знания. Предмет психологии управления. Объекты и субъект управления. Основные направления исследований в психологии управления. Методы исследования в психологии управления

Роль психологических исследований в развитии управленческой мысли. Основные направления развития теории управления. Процессуальное направление (теория научного менеджмента Ф.Тейлора, теория административного управления А.Файоля, теория бюрократической организации труда М.Вебера). Хотторнские эксперименты и их влияние на развитие теории управления. Гуманистическое направление (теория человеческих отношений (М.Фоллетта, Э.Мейо и др., теории лидерства, теории организационного поведения и мотивации (А.Маслоу, К.Альдерфер, Ф.Герцберг, Т.Митчелл, Р.Хаус и др.), теория ожиданий В.Врума, концепция справедливости Д.Ролза и др.

Современные психологические подходы и концепции управления. Основные подходы к рассмотрению управления как процесса и деятельности: рационалистический, гуманистический, организационный.

Психологические концепции управления: рационально экономическая; профессионально-предпринимательская; организационно-командная концепция управления.

### **Тема 2. Психология оценки и принятия решений: роль познавательных, эмоциональных и волевых процессов.**

Человек как субъект познания. Познавательные психические процессы в построении картины мира. Возможности и ограничения познавательных процессов. Когнитивные искажения.

Отношение осознаваемого неосознаваемого в психике человека. Неосознаваемые процессы и их влияние на поведение. Функции бессознательного. Архетип. Понятие Установка. Автоматические и автоматизированные действия. Сознание и бессознательное в процессе принятия решений.

Основные свойства и характеристики ощущений. Процессы изменения чувствительности и взаимодействия ощущений. Основные свойства и виды восприятия. Апперцепция. Индивидуальные различия в восприятии. Законы перцептивной организации. Восприятие пространства, движения и времени. Иллюзии восприятия. Ошибки восприятия в реальной жизни. Представление как переходный этап от чувственного познания к абстрактному. Память как психический процесс. Основные законы функционирования

памяти:

позиционные эффекты, кривая забывания, эффект распределения упражнений, эффект разнородности материала. Зависимость запоминания от деятельности. Забывание и его причины. Индивидуальные особенности памяти и ее развитие.

Основные характеристики мышления. Мыслительные операции. Связь мышления с другими психическими процессами. Мышление и речь. Социальная природа мышления. Развитие мышления. Рациональное и интуитивное мышление. Творческое (продуктивное) и репродуктивное (шаблонное) мышление. Этапы решения мыслительных задач. Возможности и ограничения в области моделирования и алгоритмизации мыслительных процессов.

Групповое творчество: его достоинства и недостатки. Методы стимуляции креативности. Мозговой штурм, синектика, морфологический анализ, ТРИЗ. Возможности и ограничения в попытках моделирования творческих процессов.

Понятие интеллекта. Модели интеллекта. Проблема диагностики интеллектуальных способностей. Когнитивные стили и решение интеллектуальных задач. Соотношение IQ и EQ.

Общая характеристика воображения и его роль в психической деятельности.

Механизмы переработки представлений в воображаемые образы. Воображение и творчество.

Творчество и его психологическая характеристика.

Внимание как направленность и сосредоточенность сознания. Свойства внимания.

Метафоры внимания в классической психологии сознания: зрительное поле, волна, поток сознания. Внимание как психический контроль (П.Я.Гальперин). Метафоры внимания в когнитивной психологии: фильтр (Д. Бродбент), прожектор (М. Познер), резервуар ресурсов (Д. Канеман). Внимание как перцептивное действие (У. Найссер). Развитие внимания, ошибки и индивидуальные особенности внимания.

Эмоциональные состояния и их влияние на деятельность. Чувства как отражение отношения объектов и явлений к потребностям и деятельности человека как личности.

Эмоции и культура. Развитие эмоциональной сферы.

Проблема детерминизма и свободной воли в психологии. Волевое поведение в ситуациях дефицита побуждения или конфликта мотивов. Понятие квазипотребности.

Когнитивный диссонанс. Соотношение потребностей и мотивов. Мотивация и деятельность: закон оптимума мотивации. Развитие воли.

### **Тема 3. Социальные группы и закономерности групповой эффективности.**

Группа как социально-психологическое явление. Социальные группы и закономерности групповой эффективности. Классификация групп в организации. Стадии становления групп. Групповая сплоченность и напряженность. Групповое давление и конформизм. Групповая принадлежность и эффект «мы - они». Эффект «свой - чужой».

Общая характеристика динамических процессов в малой группе. Феномен группового давления. Психологическая совместимость в группе. Социально-психологический климат в группе. Общение как социально-психологическое явление.

Общение в системе межличностных и общественных отношений. Специфика коммуникаций в организации. Разновидности, функции и стили профессионального общения. Коммуникативная сторона общения. Вербальные и невербальные средства общения. Интерактивная сторона общения. Техники слушания. Перцептивная сторона общения. Механизмы и эффекты межличностного восприятия. Формирование персонального имиджа. Лидерство и руководство. Теории происхождения лидерства. Стили лидерства, стиль руководства и эффективность деятельности группы. Современные подходы к лидерству. Групповой подход к принятию решений. Соотношение группового и индивидуального решений. Роль групповой дискуссии в принятии группового решения. Методы повышения эффективности групповых решений и деятельности группы. Сплоченность группы как результат привлекательности группы для индивида, социометрические индексы. Закономерности групповой эффективности. Эффекты социальной фасилитации, синергии, социальной лени. Формирование и управление профессиональной командой. Стадии развития команды. Позиция руководителя на различных стадиях развития команды. Стили лидерства на разных стадиях команды. Психологический климат в коллективе. Факторы и показатели психологического климата. Изучение психологического климата. Проблемы мобинга и харассмента в трудовых коллективах. Фазы развития и профилактика

мобинга в коллективе. Проявления харассмента. Деятельности руководителя по профилактике негативных явлений в трудовом коллективе.

Организационная культура как управленческий ресурс руководителя. Понятие, структура, содержание организационной культуры. Индикаторы и компоненты. Задачи, функции и типы организационной культуры (Г.Хофстед). Формирование и поддержание организационной культуры. Управление изменениями организационной культуры (Э.Шейн).

Психологические особенности управления в мультикультурной среде.

Психология больших социальных групп. Социально-психологические показатели общности группы: типологизированный идентификационный и интеграционный уровни.

Основные факторы развития уровня психологической общности социальной группы.

Психология нации. Составляющие национальной психологии психический склад нации и его

содержание: национальный характер, национальное самосознание, национальные стереотипы и др. Природа и сущность психологии стихийного поведения. Феномен толпы. Слухи и паника.

#### **Тема 4. Психология персонального управления.**

Проблема определения личности. Структура личности. «Индивид-личность индивидуальность». Личность как субъект познания, деятельности и общения. Теории развития личности. Направленность личности и мотивации деятельности. Движущие силы развития личности. Жизненные стратегии личности и способы их конструирования. Методы исследования личности. Основные подходы к диагностике личности: типологический и теории черт. Ресурсный подход. Индивидуально-психологические особенности личности и их развитие.

Проблема личности в социальной психологии. Процесс социализации личности. Этапы и основные институты социализации личности. Формирование «Я-концепции». Личность в группе. Социальные роли личности. Влияние социальных норм на личность. Референтные группы и личность.

Теории личности и мотивации и возможности их использования в практике управления. Идеи бихевиоризма (Б.Скиннер), гуманистических (А.Маслоу) и когнитивных (Л.Келли) и других психологических теорий в управлении персоналом. Психологические особенности личности руководителя и исполнителя.

#### **Тема 5. Лидерство и руководство.**

Специфика организационного лидерства и руководства. Основные характеристики лидерства. «Лидерство» и «руководство» - соотношение понятий. Функции организационного лидера. Власть и лидерство. Виды власти. Теории лидерства в XX веке: персоналистический подход (Р.Стогдилл, А.Лоутон, Э.Роуз, У.Беннис), ситуационный подход (Ф.Фидлер), поведенческий (теория взаимодействия, Д.Макгрегор, концепция кредита доверия Е.Холландера, мотивационные теории лидерства (Т.Митчелл, Р.Хаус), ценностный подход (ценностная теория лидерства С.иТ.Кучмарски). Концепция обслуживающего лидерства. Стили руководства (лидерства). Классификация стилей руководства К.Левина (авторитарный, демократический, либеральный). Развитие идей К.Левина. Модель стилей лидерства А.Л.Журавлева.

Классификация стилей руководства Р.Блейка и Дж.Моутона.

Классификация стилей руководства П.Херси и К.Бланшара. Модель ситуационного лидерства П.

Психологическая характеристика личности руководителя. Основные подходы к оценке личности руководителя. Перспективы использования ресурсного подхода в оценке управленческого потенциала. Оценка управленческого потенциала в рамках изучения личностно-профессиональных качеств руководителя. Авторитет руководителя в условиях экономических изменений. Синдром «эмоционального выгорания». Мотивация успеха и мотивация избегания неудач. Роль биологического фактора пола в управленческой деятельности. Роль возрастного фактора в управленческой деятельности.

#### **Тема 6. Конфликтология и психология конфликта.**

Истоки возникновения и развития конфликтологии. Периодизация истории



отечественной конфликтологии. Основные этапы развития зарубежной конфликтологии, направления и подходы к изучению конфликта в зарубежной психологии, социологии, политологии

Структура и содержание конфликта. Конфликт как социальное, социальнопсихологическое и психологическое явление. Конфликт как форма взаимодействия людей.

Понятие конфликта. Универсальная понятийная система описания конфликта, одиннадцать

основных понятийно-категориальных групп: сущность конфликта; типология; структура; функции; эволюция; генезис; динамика; информация в конфликте; предупреждение; завершение конфликта; исследование и диагностика. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Конфликт и конфликтная ситуация. Структура социального

конфликта: объект, предмет, участники конфликта. Формы проявления конфликта. Основные цели отечественной конфликтологии. Организация в России системы практической работы конфликтологов по прогнозированию, предупреждению и урегулированию конфликтов. Конфликты в общественной и индивидуальной деятельности. Типология конфликтов по субъектам: межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, международный. Типология конфликтов по сферам общественной жизни: экономический, социальный, конфликт культур, духовных ценностей. Типология конфликтов по видам причин: обусловленные объективными причинами, обусловленные субъективными причинами. Конфликты в сфере управления. Ролевой и позиционный конфликты. Типология конфликтов по Р. Фишеру, К. Боулдингу, Раппопорту. Особенности этнических конфликтов. Этническая территория как фактор конфликта. Динамические характеристики и стадии развития конфликта. Диагностика конфликтной ситуации. Психологические состояния участников конфликта. Социальная напряженность как конфликтогенная среда. Основные формы динамики конфликта. Стадии конфликта: инициирование, балансирование сил, раскол. Зарождение. Эскалация. Зрелость. Деэскалация. Завершающая стадия: разрешение или урегулирование. Постконфликтное развитие событий. Медиация. Переговорный процесс. Психология конфликта. Эволюция конфликта. Стратегии конфликтного поведения. Тактики поведения в конфликте. Методы разрешения и управления конфликтами. Типы конфликтных личностей. Процесс медиации и переговорные стили. Методы и методикизучения межличностных конфликтов в группе: наблюдение; социометрия и ее модификации; модульная методика диагностики межличностных конфликтов; цветовой тест отношений; ретроспективный анализ конфликтов; изучение документов; различные типы опросов; проективные методики, в частности, детский рисунок «Моя семья»; эксперимент. Методики определения уровня межличностной конфликтности личности: опросник Басса-Дарки; диагностика МЛО; опросник Айзенка; 16-факторный опросник Кеттелла; шкала реактивной и личностной тревожности; методика «Q- сортировка»; опросник К. Томаса и др.

## **Тема 7. Психологические основы профессионального развития и личностного роста менеджера.**

Интегративные психические образования человека. Психологическая компетентность и психологическая культура. Состав, функции, виды самоконтроля человека. Самоконтроль в сфере психических явлений. Формирование самоконтроля. Эффективная организация деятельности, самоменеджмент. Методы распределения задач, расстановки приоритетов. Управление функциональными и эмоциональными состояниями. Критические жизненные ситуации: стресс, конфликт, кризис. Противоречия и кризисы как факторы развития личности. Защитные механизмы личности. Условия личностной самореализации. Выбор жизненного пути. Условно компенсаторные пути в самореализации. Резервы человеческой психики.

## **Тема 8. Самоменеджмент руководителя.**

Искусство, техника и стиль делового общения и руководства

Самоменеджмент руководителя. Техника самоменеджмента руководителя. Содержательная характеристика основных форм и видов контактов в управленческой деятельности. Прием посетителей. Этика делового контакта. Деловые разговоры, беседы,



встречи, приемы и переговоры.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

**4.1. В ходе реализации дисциплины Практика межличностного общения используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

- при проведении практических занятий: опрос, тестирование

#### **4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости.**

Методические материалы, обеспечивающие оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

#### **Тема 1. Предмет, методы и основные направления исследований психологии управления.**

##### **1. Психология становится наукой:**

А. В середине XX века В. В конце XVIII века С. В конце XIX века D. В середине XVII века  
*С каким событием это связано?*

##### **2. Психология управления зарождается:**

А. В середине XX века В. В конце XVIII – начале XIX века С. В конце XIX – начале XX века  
D. В середине XVII века

##### **3. Зарождение психологии управления связано со взглядами:**

А. А. Файоля В. З. Фрейда С. Ч. Ломброзо D. А. Маслоу

##### **4. Разделом психологии управления не является:**

А. Психология лидерства В. Психология конфликта С. Психология общения D. Судебная психология

##### **5. Автор, являющийся основоположником доктрины «человеческих отношений» в системе управления:**

А. Ф. Тейлор В. Д. Макгрегор С. М. Вебер D. Э. Мэйо

##### **6. Какой метод исследования психики человека специально разработан для выявления его неосознаваемых (или малоосознаваемых) личностных качеств:**

1. Наблюдение
2. Беседа
3. Проективный метод
4. Эксперимент

##### **7. Какой метод исследования психики человека относится к группе высокоформализованных методов:**

А. Наблюдение  
В. Тест  
С. Беседа  
D. Биографический метод

##### **8. Социально-психологическим методом, используемым для изучения положения индивида в группе, является:**

А. Биографический метод  
В. Референтометрия  
С. Социометрия  
D. Моделирование

##### **9. Социометрия, сначала как теория, затем как социально-психологический тест, была создана:**

Г. Айзенком  
Д. Кеттеллом  
К. Левиным  
Д. Морено

##### **10. Метод, относящийся к группе коррекционно-развивающих методов психологии управления, относится:**

А. Контент-анализ  
В. Тренинг

C. Эксперимент

D. Тест

**11. Понятие, характеризующее неповторимое сочетание свойств и качеств у людей, это:**

A. Личность

B. Индивидуальность

C. Человек

D. Индивид

**12. Как называется социальное существо, наделенное сознанием, способное отражать и преобразовывать мир:**

A. Личность

B. Индивид

C. Индивидуальность

D. Человек

**13. Как называется свойство личности, в основе которого лежат динамические особенности психических явлений:**

A. Темперамент

B. Способности

C. Характер

D. Направленность

**14. Психологический процесс приспособления личности к условиям деятельности называется:**

Привыкание

Реализация

Адаптация

Деформация

**15. Приспособление организма к режиму труда определяет уровень адаптации:**

A. Личностный

B. Физиологический

C. Социально-психологический

D. Психодинамический

**16. Процесс, связанный с невозможностью приспособиться к новым условиям деятельности называется:**

Дезадаптация

Профессиональная реализация

Профессиональная деформация

Профессиональная адаптация

**17. По Г. Селье, адаптационный синдром проходит в своем развитии три стадии:**

A. Сопротивление, истощение, тревога

B. Тревога, сопротивление, истощение

C. Истощение, тревога, сопротивление

D. Возбуждение, адаптация, истощение

**18. Профессиональная деформация личности руководителя – это:**

A. Изменение личностных структур в результате негативного воздействия специфики профессиональной деятельности

B. Приспособление к новым условиям профессиональной деятельности

C. Удовлетворение базовых потребностей в процессе профессиональной деятельности

D. Реализация личности в профессии

**19. Осуществление деятельности в стрессовых, напряженных условиях определяет характер управленческой деятельности:**

A. Коммуникативный

B. Эмоционально-напряженный+

C. Нормативный

D. Творческий

**+20. Общение в процессе решения профессиональных задач определяет характер управленческой деятельности:**

A. Воспитательный

- В. Организаторский
- С. Творческий
- Д. Коммуникативный

**Тема 2. Психология оценки и принятия решений: роль познавательных, эмоциональных и волевых процессов.**

1. Автор позитивистско-социологической концепции власти
  - К. Маркс
  - М. Вебер +
3. Фрейд
  - П. Сорокин
2. Активный, импульсивный, агрессивный, изменчивый... это черты
  - Холерика +
  - Флегматика
  - Сангвиника
  - Меланхолика
3. Большая самостоятельность подчиненных, достоинство ..... стиля руководства
  - Директивного
  - Пассивного +
  - Демократического
  - Коллегиального
4. В переводе с греческого означает «отпечаток»
  - Темперамент
  - Характер +
  - Задатки
  - Способности
5. Вид общения, в основе которого лежат противоречия, это
  - Диспут
  - Разногласия
  - Конфликт +
  - Не совместимость
6. Джордж Келли является представителем:
  - когнитивного направления в психологии +
  - гуманистической психологии
  - концепции психики личности
  - бихевиористского направления в психологии
7. Если человек при общении ориентируется только на права и обязанности, которые ему диктует его социальное положение, и игнорирует свои личностные особенности, то мы имеем дело с ... общением
  - Деловым
  - Ролевым +
  - Межличностным
  - Личностным
8. Заслуга выделения двух базовых типов организации личности (интроверт и экстраверт) принадлежит:
  - Фрейду
  - Юнгу +
  - Скиннеру
  - Маслоу
9. Зигмунд Фрейд указывал на большее влияние:
  - подсознания на поведение человека +
  - морали и воспитания на поведение человека
  - сознания на поведение человека
  - темперамент на поведение человека
10. Иерархическую пирамиду потребностей разработал
  - К. Роджерс

Г. Олпорт

3. Фрейд

А. Маслоу +

11. Из множества характеристик теория человеческого капитала исследует те, которые

Определяют темперамент личности

Определяют деловые качества личности

Определяют способности личности

Влияют на изменение доходов общества, организации, личности +

12. Интроспекция — это:

метод психологии менеджмента

метод самонаблюдения +

наблюдение за людьми непосредственно в тех условиях, в которых протекает их жизнь

форма наблюдения

13. Исключительно врожденным свойством нервной системы является

Темперамент +

Способности

Характер

Все ответы верны

### **Темы 3. Социальные группы и закономерности групповой эффективности.**

1. Кто разработал теорию человеческого капитала

А. Смит

Т. Шульц

Все перечисленные ученые имеют к теории отношение +

Г. Беккер

2. Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом,

профессиональными

знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми

Харизма

Авторитет +

Лидерство

Руководство

3. Личность, чьи установки и ориентации считаются эталоном для всех или большинства членов группы

Авторитетный член группы

Лидер +

Руководитель

Высокостатусный член группы

4. Методы управления, основанные на дисциплине, четкой субординации и строгой регламентации

деятельности, характерные для формальных организаций

Административные +

Законодательные

социально-психологические

экономические

5. Немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей деятельностью или

находятся в непосредственном контакте называется

Коллектив

Малая социальная группа +

Отдел

Организация

6. Общие ценности, убеждения, разделяемые и принимаемые членами организации

правила внутреннего распорядка

устав организации

корпоративная культура +  
должностные обязанности

7. Оценка своих способностей, жизненных целей и возможности их достижения, своего места среди других людей...

Взгляд на себя со стороны

Самопознание

Самооценка +

Все ответы верны

8. Периодическая смена социометрического статуса способствует

Развитию личности

Обеспечивает социальную гибкость

Все ответы верны +

Обеспечивает психологическую устойчивость

9. По социометрическому статусу наиболее предпочитаемые члены группы называются

Социометрические «любимцы»

Социометрические «авторитеты»

Социометрические «лидеры»

Социометрические «звезды» +

10. Пример малой группы:

Учебная группа

Семья

Члены спортивной секция

Все ответы верны +

#### **Тема 4. Психология персонального управления.**

1. То, какими способами члены коллектива побуждаются к инициативе и творчеству, как осуществляется

контроль, определяет

Темперамент руководителя

Стиль руководства +

Характер руководителя

Самооценка руководителя

2. Три «кита», на которых строится система управления персоналом

Эффективный подбор персонала +

Строгий контроль

Мотивация +

Развитие персонала +

3. Умеет слушать и слышать, может активизировать личность, требователен и справедлив, черты .....стиля

руководства

Коллегиального +

Авторитарного

Директивного

Волевой

4. Централизация власти и оперативность воздействия на подчиненных, преимущество .....стиля

руководства

Демократического

Авторитарного +

Попустительского

Пассивного

5. Члены группы, имеющие больше количество отвержений и малое предпочтений, называются

Отверженные

Пренебрегаемые +

Изолированные  
 Изгои  
 6 Члены группы, совсем не имеющие положительных выборов  
 Изгои +  
 Пренебрегаемые  
 Изолированные  
 Низкостатусные  
 7. Члены группы, у которых отсутствуют любые выборы, как положительные, так и отрицательные, называются  
 Изгои  
 Отверженные  
 Изолированные +  
 Пренебрегаемые  
 7. Чрезмерная близость с подчиненными, недостаток .....стиля руководства  
 Пассивного +  
 Авторитарного  
 Демократического  
 Коллегиального  
 8. Чьи исследования в области теории «человеческого капитала» были удостоены Нобелевской премии  
 А. Смит  
 Т. Шульц  
 Ф. Тейлора  
 Г. Беккер +  
 9. Эмоционально – оценочное отношение личности к себе называется  
 Самопознание  
 Самоотношение  
 Самооценка +  
 Самопроверка  
 10. Этикет можно определить, как:  
 субъективную мотивацию человека  
 цель действия  
 предрасположенность к действию +  
 напряжение в поведении человека

### **Тема 5. Лидерство и руководство.**

1. Система воздействий, оказываемых на персонал, с целью побудить его выполнять определенные действия, нужные для достижения целей организации  
 Давление  
 Мотивация +  
 Императивное воздействие  
 Манипуляция  
 2. Система предпочтений и отвержений, эмоциональных симпатий и антипатий в группе называется...  
 Эмпатия  
 Социометрический статус +  
 Аттракция  
 Симпатия  
 3. Совокупность позиций членов группы в системе внутригрупповых межличностных предпочтений называется  
 Эмпатия  
 Аттракция  
 Социометрическая структура +  
 Симпатия  
 4. Составляющие этики и культуры управления как комплексной науки  
 Социология и политология  
 Логика и лингвистика



Этика и культурология

Философия, психология, социология, теория организации +

5. Способность организма к быстрой перестройке и адаптации

Ригидность +

Экстраверсия

Интроверсия

Эмоциональность

6. Стиль управления, не интересующийся мнением команды, предпочитающий строгий контроль и частые вмешательства в работу команды, называется

Авторитарный

Волевой

Директивный

Все ответы верны +

7. Стиль управления, опирающийся на жесткие требования, строгий контроль и отстраненность от

группы, называется

Демократическим

Попустительским

Авторитарным +

Либеральным

8. Стиль управления, характеризующийся невмешательством в дела команды

Все ответы верны +

Попустительский

Либеральный

Пассивный

9. Стремление личности к достижению целей той степени сложности, на которую она считает себя способной, проявляется как

Установка

Притязание +

Мировоззрение

Личностный смысл

10. Существенный вклад в обоснование роли потребностей как побудительных сил деятельности и

поведения людей внёс:

Фрейд

Келли

Маслоу +

Скиннер

11. Такой руководитель не гибок, сложно перестраивается в зависимости от обстановки, подавляет

инициативу и творчество, это недостатки ..... стиля руководства

Пассивного

Демократического

Авторитарного +

Либерального

12. Теория когнитивистов базируется:

на изучении predispositions человека к действиям +

на изучении процесса взаимодействия между субъектами

на изучении социального окружения

на изучении сознания человека

13. Тесный контакт с подчиненными, индивидуальный подход к исполнителям, не терпит кабинетного

стиля управления .....стиль управления

Авторитарный

Либеральный

**Тема 6. Конфликтология и психология конфликта.**

1. Что обозначает столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия:
  - а) конфликтом+
  - б) конкуренцией
  - в) соревнованием
2. На какой фазе конфликта самая высокая возможность разрешения конфликта:
  - а) начальной фазе+
  - б) фазе подъема
  - в) пике конфликта
  - г) фазе спада
3. Что является объектом конфликтологии:
  - а) конфликты в целом+
  - б) люди
  - в) войны
4. В переводе с латинского «конфликт» означает:
  - а) соглашение
  - б) столкновение+
  - в) существование
5. Что является одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов:
  - а) переговорный процесс+
  - б) сотрудничество
  - в) компромисс
6. Что является предметом конфликтологии –
  - а) общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов+
  - б) общие закономерности развития и функционирования психики
  - в) трагические последствия войн
7. Кто произнес фразу: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»:
  - а) Конфуций+
  - б) Гераклит
  - в) Платон
8. Как называется возвращение к детским стереотипам поведения –
  - а) регрессия+
  - б) катарсис
  - в) рационализация
9. «Стиль жизни», «комплекс неполноценности», «комплекс превосходства» – это понятия «индивидуальной психологии», которую разработал:
  - а) Альфред Адлер+
  - б) Зигмунд Фрейд
  - в) Конрад Лоренц
10. Конфликт равен:
  - а) конфликтная ситуация + инцидент+
  - б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация
  - в) конфликтные отношения + инцидент
11. Под тождественностью человека самому себе понимается –
  - а) идентичность+
  - б) целеустремленность
  - в) психозащита
12. Что отражает процесс перехода от предконфликтной ситуации к конфликту и его разрешению:
  - а) объект конфликта

- б) темперамент участников конфликта
- в) динамика конфликта+
- 13. Как называется особый тип конфликта, основной целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам:
  - а) конфронтация
  - б) соперничество
  - в) конкуренция+
- 14. «Родитель», «ребенок», «взрослый» – состояния, отражающие структуру личности в концепции ТА, автором которой является:
  - а) Эрик Берн+
  - б) Карл Юнг
  - в) Карен Хорни
- 15. Как называется переадресация реакции, перенос реакции с недоступного объекта на доступный?
  - а) идентификация
  - б) замещение+
  - в) реактивное образование
- 16. Как называется приписывание другим людям собственных вытесненных мотивов, переживаний и черт характера?
  - а) проекция+
  - б) фантазия
  - в) сублимация
- 17. Что такое создание объективных условий и субъективных предпосылок, которые способствуют разрешению предконфликтных ситуаций неконфликтными способами –
  - а) предупреждение конфликта+
  - б) разрешение конфликта
  - в) деструктивные последствия
- 18. Как называется крайне деструктивный выход из внутриличностного конфликта?
  - а) интроекция
  - б) суицид+
  - в) фрустрация
- 19. Отметьте верный список этапов конфликта.
  - а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие;
  - б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт;
  - в) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия. +
- 20. Выберите верный перечень структурных элементов конфликта:
  - а) роли оппонентов, объект конфликта, среда конфликта;
  - б) позиции субъектов, участники конфликта, зона разногласий;+
  - в) стороны конфликта, субъективные и объективные характеристики конфликта.

## **Тема 7. Психологические основы профессионального развития и личностного роста менеджера.**

- 1. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:
  - а) психические образования группы
  - б) психические процессы группы
  - в) социально-психологический климат группы +
- 2. Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:
  - а) консенсуса +
  - б) рациональности
  - в) конкретности
- 3. Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам:
  - а) неправильных установок сознания
  - б) организационно-психологическим
  - в) социально-психологическим +
- 4. Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и

принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:

- а) методику
- б) технологию +
- в) средство

5. Влияние мотивации на групповое поведение человека:

- а) повышает эффективность деятельности +
- б) определяет групповое мнение
- в) разобщает групповые интересы

6. Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, называется:

- а) оправданным риском +
- б) стандартным риском
- в) авантюризмом

7. Понятие «жизненный путь» введено в отечественную психологию:

- а) Лурей
- б) Рубинштейном
- в) Ананьевым +

8. Согласно управленческой «решетке» Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:

- а) «Гуманизация» +
- б) «Поиск компромиссов»
- в) «Невмешательство»

9. Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:

- а) позицией
- б) экспектацией +
- в) установкой

10. Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:

- а) групповым интересам
- б) групповому мнению
- в) традициям группы +

11. Согласно управленческой «решетке» Блейка и Моутона стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется:

- а) «Поиск компромиссов»
- б) «Жесткое администрирование» +
- в) «Невмешательство»

12. Таким менеджментом называется управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации:

- а) распределенным
- б) партиципативным +
- в) корпоративным

13. Таким называется риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей это решение:

- а) конформным
- б) целенаправленным
- в) мотивированным +

14. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации:

- а) личностной +
- б) специальной
- в) организационно-методической

15. В теории личности Адлера принцип активности нашел свое воплощение в этом понятии:

- а) смысл жизни
- б) цель жизни +

в) целеустремленность

**Тема 8. Самоменеджмент руководителя. Искусство, техника и стиль делового общения и руководства.**

1. Продолжите определение самоменеджмента — это управление базовыми ресурсами личности, такими как:
  - 1) материальные, финансовые, информационные ресурсы;
  - 2) время, активность, платежеспособность, образованность;
  - 3) время, деньги, здоровье;
  - 4) дом, семья, работа.
2. Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы (выберите правильные ответы):
  - 1) максимально использовать собственные возможности;
  - 2) увеличить свои доходы;
  - 3) сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться);
  - 4) преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни;
  - 5) улаживать конфликты в личной и общественной жизни.
3. Самоменеджмент направлен на четыре важнейших объекта управления, среди них:
  - 1) время,
  - 2) активность,
  - 3) платежеспособность,
  - 4) образованность (интеллектуальные способности личности),
  - 5) креативность.
4. В развитии науки самоменеджмента выделяют следующие этапы:
  - 1) этап проб и ошибок;
  - 2) этап разделения ответственности;
  - 3) этап выделения областей знаний в науке самоменеджмента;
  - 4) этап делегирования полномочий;
  - 5) этап систематизации знаний в технике личной работы.
5. Самоменеджмент представляет собой последовательное и целенаправленное выполнение определенных функций, среди них планирование своей деятельности, принятие решений по предстоящим делам, контроль итогов и корректировка целей, информация и коммуникация. Что пропущено?
  - 1) делегирование полномочий;
  - 2) построение организационной структуры;
  - 3) самомотивация;
  - 4) реализация и организация личного трудового процесса;
  - 5) прогнозирование показателей работы.
6. Основные психологические принципы целеполагания в самоменеджменте не включают.
  1. Принцип системности.
  2. Принцип осмысленности.
  3. Принцип конкретности.
  4. Принцип временных границ.
  5. Принцип предельной полезности.
7. Что такое рефрейминг? Это специальный прием, который позволяет:
  - 1) разгрузить рабочий день;
  - 2) увидеть ситуацию, факт, действие под иным, непривычным для человека углом зрения;
  - 3) увидеть новые факты;
  - 4) контролировать самые разнообразные мотивы и интересы личности в процессе ее развития.
8. Позитивные решения (принять идею)
  - 1) меняют нашу жизнь в лучшую сторону
  - 2) меняют нашу жизнь в худшую сторону
  - 3) меняют нашу жизнь в лучшую или худшую сторону
  - 4) не меняют нашу жизнь
  - 5) меняют жизнь или не меняют ее в зависимости от материального положения личности.
9. Негативные решения (отбросить идею)

- 1) меняют нашу жизнь в лучшую сторону;
  - 2) меняют нашу жизнь в худшую сторону;
  - 3) меняют нашу жизнь в лучшую или худшую сторону;
  - 4) не меняют нашу жизнь;
  - 5) освобождают мозг для осмысления других альтернатив.
10. Как отойти от стереотипов, повысить уровень креативности и эффективности в принятии решений и управлении различными ситуациями? Для этого существует несколько приемов и методов, которые опробованы не одним человеком (выберите их из ниже приведенных рекомендаций):
- 1) предложив один вариант действий, всегда искать второй, а лучше — несколько;
  - 2) стараться находить как можно больше положительных объяснений поступкам других людей;
  - 3) искать другие решения в аналогичных сферах деятельности;
  - 4) стараться запомнить услышанные или прочитанные высказывания, которые очень удивили.
11. Планирование деятельности является действительно самым мощным инструментом самоменеджмента. Выберите из перечисленного его выгоды.
- 1) планирование деятельности мотивирует на новые достижения;
  - 2) планирование позволяет лучше использовать время;
  - 3) планирование деятельности позволяет развить творческое мышление;
  - 4) процесс планирования работы программирует наш ум.
12. При использовании методов улучшенного планирования потребуются:
- 1) персональный компьютер;
  - 2) дневник;
  - 3) ежедневник;
  - 4) калькулятор;
  - 5) календарь планирования.

## 5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

### 5.1. Зачет проводится в форме: тестирование

### 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Оценка в баллах (в соответствии с БРС)	Оценка (по 5-балльной шкале)	Перечень компетенций	Критерии оценивания	Показатели оценивания
15	«5»	УК ОС-3	<input type="checkbox"/> полно раскрыто содержание материала; <input type="checkbox"/> материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; <input type="checkbox"/> продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; <input type="checkbox"/> точно используется терминология;	<input type="checkbox"/> Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, <input type="checkbox"/> знание основной и дополнительной литературы; <input type="checkbox"/> последовательно и четко отвечает на вопросы; <input type="checkbox"/> уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; <input type="checkbox"/> демонстрирует

			<p><input type="checkbox"/> показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p> <p><input type="checkbox"/> ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;</p> <p><input type="checkbox"/> допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию</p>	<p>способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала;</p> <p><input type="checkbox"/> подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой</p>
10	«4»	УК ОС-3	<p><input type="checkbox"/> вопросы излагаются систематизировано и последовательно;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;</p> <p><input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение основной литературы.</p> <p><input type="checkbox"/> ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;</p> <p><input type="checkbox"/> допущены один – два недочета при освещении</p>	<p><input type="checkbox"/> обучающийся показывает полное знание</p> <p><input type="checkbox"/> программного материала, основной и дополнительной литературы;</p> <p><input type="checkbox"/> дает полные ответы на теоретические вопросы, допуская некоторые неточности;</p> <p><input type="checkbox"/> правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций;</p> <p><input type="checkbox"/> демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой</p>



			основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; <input type="checkbox"/> допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя	
5	«3»	УК ОС-3	<input type="checkbox"/> неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; <input type="checkbox"/> усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; <input type="checkbox"/> имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; <input type="checkbox"/> при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; <input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение основной литературы	<input type="checkbox"/> обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; <input type="checkbox"/> при ответе на вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; <input checked="" type="checkbox"/> в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций; <input type="checkbox"/> подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
0	«2»	УК ОС-3	<input checked="" type="checkbox"/> раскрыто основное содержание учебного материала; <input type="checkbox"/> обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; <input type="checkbox"/> допущены ошибки в определении понятий, при использовании	<input type="checkbox"/> обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; <input checked="" type="checkbox"/> способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на

		терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов. □ <del>е</del> сформированы компетенции, умения и навыки.	задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; □ <del>е</del> подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой
--	--	---	--

Оценочная шкала уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: тестирования

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)	Оценка (по 5-балльной шкале)
Дано от 86% до 100% правильных ответов	4,5-5	5 «отлично»
Дано от 70% до 85% правильных ответов	3,5-4	4 «хорошо»
Дано от 50% до 69% правильных ответов	2,5-3	3
Дано от 15% до 50% правильных ответов	0,5-2	«удовлетворительно»
Дано менее 15% правильных ответов	0	2 «неудовлетворительно»

### Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

**1. Какие из перечисленных качеств относятся к классу «Психические образования»:**

- а. эмоции;
- б. темперамент;
- в. мышление;
- г. ощущения;
- + д. мастерство.

**2. К психическим процессам относят:**

- а. темперамент, характер;
- + б. внимание, речь, воображение;
- в. страх, радость, печаль.

**3. Процесс отражения, закрепления, сохранения прошлого опыта относится к следующим психологическим процессам:**

- а. внимание;
- б. речь;
- + в. память.

**4. Укажите место расположения рецепторов:**

1 – проприорецепторы, 2 – интерорецепторы, 3 – экстерорецепторы

- а. на поверхности тела;
- б. во внутренних органах;
- в. в мышцах, связках
- + 1-В, 2-Б, 3-А

**5. Назовите эмоционально тяжелое переживание человеком своей неудачи, сопровождающийся чувством безысходности, крушения надежд в достижении определенной достигаемой цели:**

- а. аффект;
- б. стресс;
- + в. фрустрация;
- г. страсть.

**6. Укажите тип ВНД, соответствующий холерику:**

- + а. неуравновешенный;
- б. инертный;
- в. слабый.

**7. Мышление это:**

- а. направленность сознания на определенные объекты;
- б. информация людей о внешнем мире;
- + в. процесс отражения действительности

**8. Укажите место расположения рецепторов:**

- 1 – проприорецепторы, 2 – интерорецепторы, 3 – экстерорецепторы
- а. на поверхности тела;
- б. во внутренних органах;
- в. в мышцах, связках, сухожилиях.
- + 1-В, 2-Б, 3-А

**9. Укажите причины:**

- 1 – внутриличностного конфликта, 2 – межличностного конфликта, 3 – межгруппового конфликта, 4 – организационного конфликта.
- а. необходимость играть сразу несколько ролей;
- б. конфликт по поводу выпуска конкурирующих товаров;
- в. недостаточно четкое распределение ролей и обязанностей.
- + 1-А, 4-Б, 2-В

**10. Предложите способы разрешения (прерывания) конфликта на последней стадии – активные конфликтные действия:**

- + а. принятие решения третьей стороной;
- б. единоличное решение руководителя;
- в. встречи с целью обмена информацией.

**11. Дайте определение невербального средства общения – экстралингвистика:**

- а. зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно регулятивную функцию в общении;
- + б. включение в речь пауз, вздохов, кашля;
- в. пространственная ориентация партнеров в момент общения.

**12. К активным руководителям относят типы:**

- + а. «Игроки»;
- б. «Люди компании»;
- в. «Специалисты»;

**13. Назовите вид конфликта, отличающийся по степени вовлечения сотрудников:**

- + а. межгрупповой;
- б. смешанный;
- в. конструктивный.

**14. Какие из видов взаимодействия являются:**

- 1 – коммуникацией, 2 – общением
- а. связь человека и машины;
- б. телефонная связь между индивидами;
- в. разговор матери с сыном.
- + 1-А, 2-Б, В

**15. Тест. К пассивному виду руководителей относятся:**

- а. «Игроки»;
- + б. «Люди компании»;
- в. «Открытые».

**16. Для типа менеджера 1.1. в «решетке менеджера» характерно:**

- а. управление при максимуме внимания к людям.;
- + б. управление при минимуме внимания к людям;
- в. управление при среднем внимании к людям.

**17. Укажите составные элементы формулы конфликта:**

- а. участники;
- б. объекты;

- в. индивид;
- + г. конфликтная ситуация;
- д. рабочая группа;
- + е. инцидент.

**18. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»:**

- а. даны права и полномочия законом;
- б. выдвигается неофициально;
- в. несет ответственность за действия группы.

**19. Назовите вербальные средства общения:**

- а. мимика;
- + б. речь;
- в. взгляд.

**20. Как называются лидеры, стремящиеся решить производственную задачу в одиночку:**

- + а. индивидуалисты;
- б. лидеры;
- в. коллективы.

### **Шкала оценивания.**

Согласно Положению о БРС, максимальная итоговая оценка – 100 баллов (отлично), включает в себя текущий рейтинг (максимально – 60 баллов) и максимальный балл, полученный на зачете с оценкой (40 баллов). Для удобства расчётов по дисциплине обучающийся в течение семестра может набрать максимально 100 баллов и его результат будет умножен на коэффициент 0,6. Результат, полученный на зачете из 100 баллов, умножается на коэффициент 0,4. Суммарный результат находится в диапазоне от 50 до 100 баллов. Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине, рассчитанный таким образом, переводится в академическую оценку.

### **Значения рейтинговых баллов для осуществления текущего контроля**

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы
1.	Ведение конспекта курса лекций и работа с ним	10
2.	Опрос по теме	15*4=60
3.	Подготовка реферата	10*2=20
4.	Тестирование по теме	5*2=10
	Всего за семестр	100

### **Значения рейтинговых баллов при прохождении промежуточной аттестации**

Оценочная шкала уровня знаний, умений и навыков, характеризующие этап формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы при прохождении промежуточной аттестации (зачет)

Показатели	Баллы/оценка	
	Очная форма	Заочная форма
<b>Тестирование</b>		
Все задания теста выполнены обучающимся без ошибок или дано не менее 90% правильных ответов	100-86	«зачтено»
Дано не менее 80% правильных ответов	85-70	
Дано не менее 50% правильных ответов	69-50	
Дано менее 50% правильных ответов	До 50	«не зачтено»

--	--	--

### Значение итоговой оценки по дисциплине

Российская система оценок	Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине в соответствии со шкалой Филиала	Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине (Ситог), баллы	Академическая оценка в соответствии с системой оценки ECTS	
Отлично «5»	86-100	93...100	A: Excellent — выдающиеся знания с возможными незначительными погрешностями	«зачтено»
		86...92	B: Very Good - знания выше среднего уровня, с некоторыми ошибками	
Хорошо «4»	70-85	78...85	C: Good правильно выполненная работа с несколькими заметными ошибками	
		70...77	D: Satisfactory - работа, выполненная удовлетворительно, с заметными недостатками	
Удовлетворительно «3»	50-69	50...69	E: Sufficient - знания, удовлетворяющие минимальным критериям	«не зачтено»
Неудовлетворительно «2»	0-49	0...49	F: Unsatisfactorily - требуется значительная дальнейшая работа	

### 6. Методические материалы по освоению дисциплины

Условием допуска обучающегося к промежуточной аттестации является выполнение предусмотренных программой видов учебной деятельности, форм текущего контроля успеваемости в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Промежуточная аттестация является формой контроля качества знаний студентов, осуществляемого в периоды проведения сессий с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков студента требованиям, установленным рабочей программой дисциплины.

#### Процедура проведения зачета включает:

1) проведение тестирования на бумажных носителях в учебных аудиториях или в компьютерных классах. Продолжительность тестирования составляет не более 30 минут. Процедура оценивания промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся <http://lip.ranepa.ru/sveden/document/>.

Успешность достижения обучающимися результатов обучения при освоении дисциплины устанавливается путем осуществления текущего контроля, который проводится в ходе обучения при освоении обучающимися отдельных тем, разделов и иных структурных элементов дисциплины.

При формировании компетенций используются активные/интерактивные методы

## **Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости**

Освоение содержания дисциплины предусматривает сформированность заявленных компетенций, уровень и качество которых определяет ФГОС ВО направления подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Данные указания являются обязательной частью методического обеспечения процессов обучения, контроля и оценивания результатов освоения дисциплины. Они содержат комплекс разъяснений и указаний, позволяющих обучающемуся оптимальным образом выстроить работу по изучению дисциплины и предоставляющих ему возможность для самоконтроля и самооценки освоения содержания дисциплины.

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины осуществляется в процессе аудиторной (лекционные и семинарские занятия) и самостоятельной работы студентов.

**Семинарские занятия** имеют целью овладение преимущественно практическими аспектами дисциплины (соответствующими навыками и умениями), а также развитие личностных качеств и способностей, необходимых для формирования заявленных компетенций. Объектом контроля и оценивания уровня и качества освоения содержания практических занятий является устный и / или письменный продукт в форме выполненного комплексного задания, теста, ответа на вопрос, выполненных упражнений в процессе самостоятельной подготовки к занятиям, содержащихся в рабочей тетради студента (РТС), портфолио достижений студента.

Самостоятельная внеаудиторная работа **включает подготовку к аудиторным занятиям; изучение литературы, включенной в основной и дополнительный список, а также просмотр периодических журналов; использование информации, полученной на других курсах с целью повышения эффективности понимания дисциплины; а также подготовку к предметным конкурсам, проектам, выступлениям на научно-практических конференциях.**

Текущий контроль успеваемости обучающегося по дисциплине «Б1.В.07 Психология управления» проводится в форме следующих мероприятий:

контроль активности обучающегося и качества его деятельности на семинарских и практических занятиях;

контроль самостоятельной работы студента по видам.

### **Методические указания, позволяющие обучающимся организовать процесс освоения дисциплины**

#### **Рекомендации по подготовке к тестированию**

Тесты – это достаточно краткие стандартизированные или не стандартизированные пробы, испытания, позволяющие за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения каждым студентом целей обучения (целей изучения). Тесты достижений предназначены для того, чтобы объективно оценить успешность овладения теми или иными разделами учебных дисциплин.

Подготовка к тестированию осуществляется на основе материала учебников. Тест предусматривает 3-4 варианта заданий. На выполнение теста отводится 10-15 минут аудиторного времени. Возможно также компьютерное тестирование с применением АСТ-оболочки.

Для успешного прохождения тестирования рекомендуется пройти тренировочные тесты для самопроверки.

#### **Рекомендации по подготовке к устному ответу**

При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

-полнота и адекватность ответа;

- фонетическая, лексическая и грамматическая корректность ответа;
- темп речи.

### **Рекомендации по подготовке презентации**

Доклад – оценочное средство, позволяющее определить готовность обучающегося к самостоятельной устной монологической коммуникации (публичному выступлению) на заданную тему по предмету изучаемой дисциплины, а также готовность обсуждать содержание изучаемого курса. Продолжительность доклада составляет 10-15 минут. Разрешается использовать опорный текст (план, план-конспект, полный текст выступления). Обязательны средства диалогизации публичного монолога (обращения к аудитории, авторизация своей позиции, риторические и прямые вопросы, ответы на вопросы из аудитории).

Алгоритм подготовки доклада с презентацией

- соберите материал по предложенной теме;
- разработайте примерный план речи;
- создайте презентацию по данной теме;
- обдумайте, какие вопросы могут быть заданы по итогам выступления.

Правила создания презентации

1. Принцип «Один слайд – одно информационное сообщение». Желательно, чтобы на одном слайде содержалось одно информационное сообщение, которое будет лаконично, емко, системно раскрыто и проиллюстрировано.
2. Не стремитесь к большому количеству информационных блоков (слайдов). В выступлении, рассчитанном на 15 минут, оптимально использовать от 5 до 15 слайдов. Большее количество слайдов создаст эффект «мелькания» и не позволит аудитории глубже понять содержание.
3. Хорошо, когда информационный блок представлен разнотипными средствами, дополняющими друг друга, например, текстом, схемой, графиком, таблицей, иллюстрацией. Однако не стремитесь использовать все возможные средства, достаточно комбинировать 2 из них, например, текст и фото.
4. Следите за плотностью размещения материалов на слайде. Психологи считают, что на слайде должно обязательно оставаться до  $\frac{1}{2}$  свободного пространства.

Наиболее распространенные недостатки презентаций

1. Злоупотребление вербальными (текстовыми) средствами. Помните, что презентация делается для аудитории, а не для выступающего, который не должен просто считывать текст со слайда. Визуально воспринимаемая информация должна поддерживать, акцентировать и усиливать информацию, воспринимаемую на слух со слов выступающего. Поэтому – меньше слов, больше графиков и схем.
2. Слишком мелкий шрифт. Шрифт должен быть такого размера, чтобы текст мог быть доступен для прочтения с любого места в аудитории.
3. Лишние элементы. Избегайте в презентации рисунков или образов, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления.
4. Дизайнерское разнообразие цветов и шрифтов. «Многоцветие» визуальных компонентов отвлекает, уводит от основной мысли. Как правило, в презентации используются один (например, корпоративный), максимум два шрифта или цвета. Использование «нечитаемых» цветов. Старайтесь выбирать цвета фона и текста так, чтобы они не «конфликтовали» друг с другом. В аудитории хорошо будут восприниматься черный, синий, коричневый цвет шрифта на фоне белого, светло-серого, светло-бежевого цвета.

### **Вопросы для самостоятельной работы обучающихся**

1. Этические дилеммы современного менеджмента.
2. «Организация будущего». Пути адаптации организации к изменяющимся социально-экономическим условиям.
3. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях
4. История становления менеджмента как науки,
5. Основоположники научного управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М. Фоллет)



6. Современные теории управления.
7. История психологии управления (Э. Атос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман).
8. Менеджмент в постиндустриальном обществе.
9. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем),
10. Характеристики постиндустриального общества: особенности внешней и внутри- организационной среды;
11. Пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний.
12. Организационно-культурный подход в менеджменте.
13. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
14. Практическое занятие по данной теме включает отчет магистров о самостоятельно изучено материале.
15. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
16. Лидерство как процесс социального влияния.
17. Социальное влияние в руководстве коллективом.
18. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации.
19. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах),
20. Современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера).
21. Профессионально-важные качества руководителя
22. Личность руководителя
23. Мотивация менеджеров высшего звена,
24. Профессиональное здоровье и долголетие менеджеров
25. Психическое выгорание менеджеров,
26. Трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье.
27. Трудоголизм.
28. Социальная ответственность менеджера.
29. Система управления организацией. Основные подсистемы СУ.
30. Информационно-поведенческая подсистема СУ, типы информационно - поведенческих подсистем СУ.
31. Подсистема саморазвития системы управления. Связь с психологией и основные психологические потребности системы управления.
32. Психологические аспекты целеполагания.
33. Психологические аспекты разработки стратегии.
34. Психологические аспекты планирования работы
35. Психологические аспекты проектирования работы.
36. Психологические аспекты мотивирования персонала.
37. Психологические аспекты координации работы
38. Психологические аспекты учета и оценки работы.
39. Психологические аспекты контроля выполнения заданий.
40. Ошибки контроля
41. Психологические аспекты «обратной связи» от менеджера к исполнителю

## **7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

### **7.1. Основная литература:**

1. Лебедев, А. Н. Психология для экономистов : учебник и практикум для вузов / А.

- Н. Лебедев. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 328 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5093-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/450257>
2. Феоктистова, С. В. Психология : учебное пособие для вузов / С. В. Феоктистова, Т. Ю. Маринова, Н. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09729-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/453029>
3. Немов, Р. С. Психология в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9196-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/451632>
4. Немов, Р. С. Психология в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9198-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/451633>
5. Корягина, Н. А. Психология общения : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03322-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/450305>

## **7.2. Дополнительная литература:**

1. Корнеев, С. С. Психология и этика профессиональной деятельности : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. С. Корнеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 304 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11483-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/456862>
2. Душкина, М. Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях : учебник для вузов / М. Р. Душкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12475-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/457269>
3. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/449795>
4. Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 283 с. — (Высшее образование)

## **7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация:**

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант Плюс» URL: [http://www.consultant.ru/popular/cons/1\\_1.html](http://www.consultant.ru/popular/cons/1_1.html).

## **7.4. Интернет-ресурсы:**

1. Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>;
2. Научная библиотека Кировского филиала РАНХиГС. URL: <http://lfags48.ru/ellibrary>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
4. Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru);
5. Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru);
6. Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru);
7. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>;
8. Электронно-библиотечная система Znanium, URL: <https://znanium.com/>
9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>;
10. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>;
11. Электронно-библиотечная система IPRBOOKS. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>.

## 7.5. Иные источники.

Не предусмотрено.

### 8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Реализация учебной дисциплины Б1.В.07 «Психология управления» осуществляется в аудитории, оснащённой модульной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, компьютером(ами), имеющим(ими) выход в сеть Интернет.

Возможно проведение всех видов занятий с использованием ДОТ. Материалы для проведения учебных занятий с использованием ДОТ могут быть размещены в системе дистанционного обучения Академии (на портале: <https://lms.ranepa.ru>).

Доступ к системе ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в отделе ИКиДО.

Для организации и проведения контактной и самостоятельной работы обучающихся используется:

а) лицензионное программное обеспечение:

Наименование программного обеспечения	Назначение и тип лицензии программного обеспечения
Microsoft Windows	Операционная система. Лицензионная версия
Microsoft Office (Word, Excel, Power Point)	Офисный пакет приложений. Лицензионная версия
Adobe Acrobat Reader	Программное обеспечение для чтения, печати и рецензирования файлов PDF. Свободная лицензия
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия. Свободная лицензия
Microsoft Edge Google Chrome Mozilla FireFox Opera Yandex	Браузеры. Свободная лицензия
Ramus Educational	Средство для создания диаграмм в формате IDEF0 и DFD. Свободная лицензия
AST	Программное обеспечение для тестирования. Лицензионная версия

б) информационные справочные системы:

Наименование информационной справочной системы	Ссылка на ресурс
Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (официальный сайт);	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
Справочная правовая система «Гарант» (официальный сайт)»	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>