

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра истории, педагогики и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

«_____» _____ 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Б1.В.ОД.11

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	8
4.3 Лабораторные работы.....	9
4.4 Практические занятия	9
4.5 Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат	9
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	10
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических занятий	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	22
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	22
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	23
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	27
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	28
Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине	29

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческому и экономическому виду профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины – подготовка обучающихся к организационно-управленческой деятельности посредством освоения ими научно-практических знаний, умений и компетенций для решения управленческих задач в новых экономических условиях. Данная дисциплина показывает значение личности человека и его психологических особенностей как главного звена управленческой деятельности.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ психологии и социологии управления;
- формирование умения применять понятийно-категориальный аппарат психологии и социологии управления для анализа разнообразных явлений, связанных с управленческой деятельностью;
- изучение социально-психологических основ деятельности руководителя;
- освоение методов изучения важных социально - психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-29	- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	знать: <ul style="list-style-type: none">- основные категории и понятия, историю развития и теории психологии и социологии управления;- социально-психологические методы и методики изучения личности и межличностных отношений;- психологические особенности управленческой деятельности руководителя; уметь: <ul style="list-style-type: none">- использовать методы психологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций;- использовать знания индивидуально-психологических особенностей личности как субъекта и объекта управления в управленческой деятельности; владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности;- навыками создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе;- навыками взаимодействия с людьми и коллективами с разными интеллектуальными способностями и культурами.

1	2	3
ПК-32	- владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы коллективной психологии, особенности и закономерности рупповой работы и развития коллектива; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения; - психологические технологии общения руководителя; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конфликтные ситуации и выбирать оптимальный способ выхода из них; - учитывать психологические аспекты управленческого общения; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации концепций управления персоналом и кадровой политики.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ОД.11 «Психология и социология управления» относится к обязательным дисциплинам вариативной части.

Дисциплина «Психология и социология управления» базируется на знаниях, полученных при изучении учебных дисциплин: «Психология», «Психология личности», «Психология труда», «Психология социального взаимодействия».

Основываясь на изучении перечисленных дисциплин, «Психология личности» представляет основу для изучения дисциплин: «Управление социальным развитием персонала», «Основы управленческого консультирования».

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Курсовая работа (проект), контрольная работа, реферат, РГР	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	4	7	108	51	17	-	34	57	-	зачет
Заочная	2	-	108	8	3	-	5	100	-	зачет
Заочная (ускоренное обучение)	1	-	108	6	3	-	3	102	-	зачет
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудо- емкость (час.)	в т.ч. в инте- рактивной, активной, ин- новационной формах, (час.)	Распределение по семестрам, час
			7
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	51	16	51
Лекции (Лк)	17	6	17
Практические занятия (ПЗ)	34	10	34
II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)	57	-	57
Подготовка к практическим занятиям	39	-	39
Подготовка к зачету в течение семестра	18	-	18
III. Промежуточная аттестация зачет	+	-	+
Общая трудоемкость дисциплины час. зач. ед.	108	-	108
	3	-	3

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для очной формы обучения:

№ раз- дела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудо- ем- кость, (час.)	Виды учебных занятий, включая сам. работу обуч- ся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		само- стоя- тельная работа обучаю- щихся*
			лекции	прак- тиче- ские за- нятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические основы психологии и социологии управления.	34	5	10	19
1.1.	Предмет и основные задачи психологии и социологии управления.	15	2	4	9
1.2.	.Психологическое содержание функций управления.	19	3	6	10
2.	Личность как субъект и как объект управления.	37	6	12	19
2.1.	. Личность как субъект управления.	15	2	4	9
2.2.	. Личность как объект управления.	22	4	8	10
3.	Социальная группа как объект управления.	37	6	12	19
3.1.	Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций	15	2	4	9
3.2.	Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию.	22	4	8	10
	ИТОГО	108	17	34	57

- для заочной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая сам. работу обучающегося и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся*
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические основы психологии и социологии управления.	34	1	1	32
1.1.	Предмет и основные задачи психологии и социологии управления.	17	0,5	0,5	16
1.2.	.Психологическое содержание функций управления.	17	0,5	0,5	16
2.	Личность как субъект и как объект управления.	37	1	2	34
2.1.	. Личность как субъект управления.	18,5	0,5	1	17
2.2.	. Личность как объект управления.	18,5	0,5	1	17
3.	Социальная группа как объект управления.	37	1	2	34
3.1.	Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций	18,5	0,5	1	17
3.2.	Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию.	18,5	0,5	1	17
	ИТОГО	108	3	5	100

- для заочной формы обучения (ускоренное обучение):

№ раз- дела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудоем- кость, (час.)	Виды учебных занятий, включая сам. работу обуча- ся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		само- стоя- тельная работа обучаю- щихся*
			лекции	прак- тиче- ские за- нятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические основы психологии и социологии управления.	36	1	1	34
1.1.	Предмет и основные задачи психологии и социологии управления.	18	0,5	0,5	17
1.2.	.Психологическое содержание функций управления.	18	3	0,5	17
2.	Личность как субъект и как объект управления.	36	1	1	34
2.1.	Личность как субъект управления.	18	0,5	0,5	17
2.2.	Личность как объект управления.	18	0,5	0,5	17
3.	Социальная группа как объект управления.	36	1	1	34
3.1.	Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций	18	0,5	0,5	17
3.2.	Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию.	18	0,5	0,5	17
	ИТОГО	108	3	3	102

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

<i>№ раздела и темы</i>	<i>Наименование раздела и темы дисциплины</i>	<i>Содержание лекционных занятий</i>	<i>Вид занятия в интеракт., акт., и инновац. форм., (час.)</i>
1	2	3	4
1.	Теоретические основы психологии и социологии управления.		
1.1.	Предмет и основные задачи психологии и социологии управления.	Предмет и задачи психологии управления. Связь психологии управления с психологией, теорией управления и другими науками. Базовые понятия психологии управления. Методы психологии управления. Психологические аспекты и особенности управленческой деятельности. Сложность и многоаспектность управленческого труда. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Психологическое содержание управленческой деятельности.	- Компьютерная презентация (2 часа)
1.2.	.Психологическое содержание функций управления.	Структура деятельности и функции управления. Психологическая сущность функции целеполагания и мотивирования сотрудников. Психологическая сущность функции организации и координирования. Психологическая сущность делегирования в организаторской деятельности. Психологическое содержание функции контроля. Контроль и оценка. Контроль и самооценка личности, стимулирующая роль контроля.	-
2.	Личность как субъект и как объект управления.		
2.1.	Личность как субъект управления.	Социально-психологические характеристики личности руководителя. Три важнейших аспекта личности руководителя: стиль управления, личностные качества и авторитет. Концепции деловых и моральных качеств руководителя. Коммуникативные качества, их структура и значение в деятельности руководителя. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Стресс и управление им в деятельности руководителя.	Компьютерная презентация (2 часа)
2.2.	Личность как объект управления.	Личность подчиненного, психология управления его поведением. Понятия «человеческий фактор» и «персона» как отражение технократических и гуманистических установок в управленческой деятельности. Потенциал личности. Профессионализм и квалификация. Этическая составляющая поведения. Отношение к труду. Типология трудового поведения.	-

3	Социальная группа как объект управления.		
3.1.	Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций	Группа, характеристики, классификация, групповые роли, процессы групповой динамики. Понятие команды, преимущества и ограничение командной работы. Этапы формирования команд. Методы самодиагностики команды. Современные приемы формирования команды. Структуры в организации. Жизненный цикл организации. Организационная культура. Управление преобразованиями в организации. Стили управления коллективом.	Компьютерная презентация (2 часа)
3.2	Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию.	Методы психологического воздействия на личность и группу. Средства психологического влияния. Убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, принуждение, манипуляция. Социально-психологические тренинги, цели, задачи, техники проведения. Социально воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения. Психологическая структура личности как адресата психологического воздействия. Трудности изменения установок личности. Коммуникация в структуре управления. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования. Решение социально-психологических проблем в организации.	-

4.3. Лабораторные работы: учебным планом не предусмотрено.

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем практических занятий</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интеракт., акт., иннов. формах, (час.)</i>
1	1.	Предмет и основные задачи психологии и социологии управления.	4	Дискуссия (4 ч.)
2		.Психологическое содержание функций управления.	6	Дискуссия (6 ч.)
3	2.	Личность как субъект управления.	4	-
4		Личность как объект управления.	8	-
5	3.	Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций	4	-
6		Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию.	8	-
ИТОГО			34	16

4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.
Учебным планом не предусмотрены.

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Компетенции</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>		<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
			<i>ПК-29</i>	<i>ПК-32</i>				
1		2	3	4	5	6	7	8
1. Теоретические основы психологии и социологии управления.		34	+	+	2	17	Лк, ПЗ, СР	зачет
2. Личность как субъект и как объект управления.		37	-	+	1	37	Лк, ПЗ, СР	зачет
3. Социальная группа как объект управления.		37	+	-	1	37	Лк, ПЗ, СР	зачет
<i>всего часов</i>		108	54	54	2	54		

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 390 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>

2. Каменева Н.В., Шмони́на Н.И. Психология общения: методические указания для подготовки к практическим занятиям и самостоятельной работе – Братск: БрГУ, 2015. - 158 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование издания	Вид занятия	Кол-во экз. в библиотеке, шт.	Обеспеченность, (экз./чел.)
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 311 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18958	Лк ПЗ СР	1 (эр)	1
2.	Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:// biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528).	Лк ПЗ СР	1 (эр)	1
3.	Столяренко, А.М. Психология менеджмента : учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02136-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133	Лк ПЗ СР	1 (эр)	1
Дополнительная литература				
4.	Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 136 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30786	ПЗ СР	1 (эр)	1
5.	Малягина Н.А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Малягина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 216 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10806	ПЗ СР	1 (эр)	1
6.	Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2012.— 376 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/9105	ПЗ СР	1 (эр)	1
7	Тужикова Е.С. Социально-психологические особенности групп [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Е.С. Тужикова. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. — 48 с. — 978-5-8064-2148-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51701.html	ПЗ СР	1 (эр)	1

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ
http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ
<http://ecat.brstu.ru/catalog> .
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
<http://biblioclub.ru> .
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань»
<http://e.lanbook.com> .
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru> .
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<https://uisrussia.msu.ru/> .
8. Национальная электронная библиотека НЭБ
<http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/> .

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Работа на лекциях: ведение конспекта лекционного материала для успешного использования его при подготовке к экзамену, закрепления и расширения теоретических знаний. После проработки лекционного материала обучающийся должен четко владеть следующими аспектами по каждой лекции:

- знать тему;
- четко представлять план лекции;
- уметь выделять главное;
- усвоить значение примеров и иллюстраций.

Практические занятия ориентированы на закрепление изученного теоретического материала и развитие системы знаний основ разработки и реализации концепций управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, т.е. компетенции дисциплины. Обучающиеся подготавливают ответы по представленным вопросам, выполняют конкретные задания, упражнения, моделируют ситуации профессиональной деятельности, решают комплекс учебно-профессиональных задач.

Самостоятельная работа включает: работу с монографиями, учебными пособиями, учебниками, Интернет-ресурсами; работу с периодической печатью; задания, направленные на решение проблемных профессиональных ситуаций; задания для самоисследования; творческие задания.

При подготовке к экзамену по дисциплине необходимо повторить весь материал учебной дисциплины, изученный как в процессе аудиторных занятий, так и самостоятельной работы.

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических занятий.

Практическое занятие № № 1,2 (дискуссия)

Тема: Предмет и основные задачи психологии и социологии управления.

Цель: ознакомление обучающихся с предметом, объектом, целями и задачами, а также с основными понятиями психологии и социологии управления.

Форма проведения занятия: дискуссия.

Описание: преподаватель предлагает группе темы для дискуссии и выступает в роли её модератора.

Темы для дискуссии:

1. Зарождение психологии управления в русле психологических и педагогических наук
2. Кризис в отечественной психологии середины XX века
3. Общая характеристика психологии управления
4. Отличие психологии управления от остальных психологических наук и их сходства
5. Психология управления в современном мире

В ходе работы на занятии обучающийся должен выбрать доклад, который будет необходимо обсудить со слушателями после выступления.

Последовательность работы.

Деятельность преподавателя:

- выдает темы докладов;
- определяет сроки подготовки доклада;
- оказывает консультативную помощь студенту;
- определяет объем доклада;
- указывает основную литературу;
- оценивает доклад и презентацию в контексте занятия.

Деятельность обучающегося:

- собирает и изучает литературу по теме;
- выделяет основные понятия;
- вводит в текст дополнительные данные, характеризующие объект изучения;
- оформляет доклад и иллюстрирует компьютерной презентацией;
- озвучивает в установленный срок.

Инструкция докладчикам и содокладчикам.

Докладчики и содокладчики - основные действующие лица. Они во многом определяют содержание, стиль, активность данного занятия. Сложность в том, что докладчики и содокладчики должны знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства;
- знать и хорошо ориентироваться в теме всей презентации;
- уметь дискутировать и быстро отвечать на вопросы;
- четко выполнять установленный регламент: докладчик - 10 мин.; содокладчик - 5 мин.

Необходимо помнить, что выступление состоит из трех частей: вступление, основная часть и заключение. Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике.

Вступление должно содержать:

- название презентации (доклада);
- сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения;
- краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование оригинальности подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части - представить достаточно данных для того, чтобы слушатели и заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока должны сопровождаться иллюстрациями разработанной компьютерной презентации.

Заключение - это ясное четкое обобщение и краткие выводы.

Форма отчетности: доклады с их последующим обсуждением.

Задания для самостоятельной работы.

- История психологии управления
- Что предшествовало появлению психологии управления?
- Каково значение 60ых годов XX века для психологии в целом и психологии управления, в частности?
- Что можно определить как предмет и объект психологии управления?
- Как связаны психологические и педагогические дисциплины с психологией управления?
- Какие имеет цели и задачи психология управления?

- Основные понятия: предмет, объект, психология управления, цель, задачи, междисциплинарные связи.
- Чтение учебника Захарова Л.Н. Психология управления.
- Конспектирование на выбор основных положений учебника Захарова Л.Н. Психология управления.
- Составление кроссвордов по теме история психологии управления, её зарождение и становление как науки и практики.

Основная литература:

1. Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18958>

Дополнительная литература:

1. Малягина Н.А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Малягина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10806>

Практическое занятие №№ 3,4,5 (дискуссия)

Тема: Психологическое содержание функций управления.

Цель: изучение основных функций в современной психологии и социологии управления.

В ходе работы на семинарском занятии обучающийся должен выступить с докладом, который необходимо обсудить со слушателями.

Форма отчетности: доклады с их последующим обсуждением.

Задания для самостоятельной работы.

1. Основные подходы к изучению управленческой деятельности: микроанализ, эмпирический анализ, анализ с позиций теории деятельности, ролевой подход, дименсиональный анализ, нормативный подход, функциональный анализ.
2. Характеристика основных функций управления:
 - а) функция целеполагания; б) функция планирования;
 - в) функция организации взаимодействия; г) функция мотивации; д) функция контроля.
3. Психологические особенности функции планирования.
4. Психологические особенности функции принятия решений.
5. Психологические особенности функции организации.
6. Психологические особенности функции мотивации.
7. Психологические особенности функции контроля.

Основная литература:

Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528).

Дополнительная литература:

Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Исторические этапы развития психологического знания о личности человека.
2. Теоретико-методологическая основа современной психологии личности: общая характеристика положений социодинамического направления.
3. Общая характеристика положений психодинамического направления;
4. Общая характеристика положений гуманистического направления;
5. Различия между гуманистическим и экзистенциальным подходом.

Практическое занятие № №6,7

Тема: Личность как субъект управления.

Цель: показать обучающимся, какие бывают психологические особенности личности руководителя.

Форма проведения занятия: доклады и последующее обсуждение. На каждом занятии группа делится на подгруппы по количеству вопросов. каждая группа готовит свой вопрос. Структура работы над вопросом на семинаре:

1. Доклад (3 человека);
2. Вопросы аудитории к докладчику.
3. Организация работы с аудиторией, направленная на более глубокое понимание вопроса.

Вопросы для обсуждения:

1. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
2. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
3. Что такое «Я - концепция» личности, каково ее влияние на поведение руководителя?
4. Какие психологические типы руководителя Вы могли бы назвать?
5. Каковы психологические предпосылки успешной карьеры управленца?
6. Проявления каких качеств у руководителя требует экстремальная ситуация, ситуация риска?
7. Основные понятия: эффективный руководитель, лидерские качества, «Я-концепция», психологические типы руководителей, успешная карьера управленца, экстремальная ситуация, риск.

Темы докладов:

1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
2. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
3. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
4. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.
5. Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».

Форма отчетности: доклады с их последующим обсуждением.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
2. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
3. Относит ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.
4. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.
5. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?
6. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает? Надо ли это делать?
7. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?
8. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.
9. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.
10. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.

Основная литература:

1. Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18958>

Дополнительная литература:

1. Малягина Н.А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Малягина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10806>

Практическое занятие № № 8,9,10,11

Тема: Личность как объект управления.

Цель: дать представления студентам о личности подчинённого и управлением его поведения

Форма проведения занятия: доклады и последующее обсуждение. На каждом занятии группа делится на подгруппы по количеству вопросов. каждая группа готовит свой вопрос.

Структура работы над вопросом на семинаре:

1. Доклад (3 человека);

2. Вопросы аудитории к докладчику.

3. Организация работы с аудиторией, направленная на более глубокое понимание вопроса.

Вопросы обсуждения на практических занятиях:

1. Как соотносятся понятия личности и социальной роли?

2. Почему руководитель и подчиненный считаются социальными ролями?

3. Почему подчиненные по-разному могут выполнять свою роль во взаимодействии с руководителем?

4. Какие типы темперамента Вы знаете, в чем их основное отличие?

5. Назовите основные типы акцентуации характера, в чем их особенности?

6. Основные понятия: личность, социальная роль, руководитель, подчинённый, темперамент, акцентуации характера

Темы докладов:

1. Личность как объект управления.

2. Личность и социальная роль.

3. Структура личности.

4. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности.

5. Профессиограмма и психограмма юриста, работника правоохранительных органов.

6. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления.

7. Проведение тестирования студентов по определению (на выбор) типа темперамента, самооценки, локализации контроля.

8. Задания для самостоятельной работы:

9. В чем Вы видите психологические различия в понятиях «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».

10. Какова структура личности по З. Фрейду. Определите, какие психологические различия между сотрудниками она может показать.

11. Можно ли повысить самооценку у сотрудника? Как это можно сделать?

12. Может ли человек изменять свой темперамент и характер? Обоснуйте свой ответ.

13. Как можно определить темперамент и характер человека? Сделайте перечень соответствующих методик.

14. С каким темпераментом человек чаще будет предрасположен к конфликтному поведению?

15. Какова роль установок и стереотипов в поведение человека? Дайте перечень установок и стереотипов в подчиненных, определяющих их отношение к руководителю и к профессиональной деятельности.

16. В какой мере в реальной управленческой практике в нашей стране руководители склонны учитывать психологические особенности своих подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры..

Форма отчетности: доклады с их последующим обсуждением.

Тестовые задания

1. Найти соответствие

А.Способности

Б.Задатки
В.Талант
Г.Гениальность

- 1.Анатомофизиологическая предрасположенность
- 2.Высокая степень способности к определённой деятельности
- 3.Совокупность свойств, служащих условием успеха в определённой деятельности
- 4.Высшая степень одарённости.

2.Найти правильный ответ
Сангвиник характеризуется.....

- 1.Быстрая возбудимость чувств, их большая сила, захватывающая человека целиком
- 2.Горяч, страстен, резкость смен настроения
- 3.Искренний, жизнерадостный, общительный
- 4.Лёгкая возбудимость чувств, их неустойчивость.

3.Найти правильный ответ
Холерику свойственны черты

- 1.Способность преодолевать большие трудности
- 2.Горяч, продуктивен в работе, к которой относится с интересом
- 3.Пассивен, вял, если работа его не удовлетворяет
4. Делу отдаётся с исключительной страстностью.

4.Найти правильный ответ
Флегматик характеризуется.....

- 1.В действиях нерешителен
- 2.Чувства внешне проявляются слабо, но устойчивы
- 3.Болезненно относится к внешним обстоятельствам
- 4.В работе настойчив, упорен. Медлителен.

5.Найти правильный ответ
Меланхолик.....

- 1.Говорит тихо, действия сдержаны
- 2.Настроения устойчивы
- 3.Легко ранимый, склонен переживать глубоко даже незначительные события
- 4.Речь медлительная, лишена живости, но уверенная.

6.Найти соответствие
По Гиппократу
А.Сангвиник
Б.холерик
В.Флегматик
Г.Меланхолик

По Павлову
1.Сильный, уравновешенный, инертный
2.Слабый
3.Сильный неуравновешенный
4. Сильный, уравновешенный.подвижный.

7.Найти правильный ответ

Характер это.....

- 1.Индивидуальные психические особенности человека
- 2.Совокупность психических свойств ,которые проявляются у человека к действительности
- 3.Динамика протекания психических процессов.

8.Найти правильный ответ
Темперамент это.....

- 1.Свойства, которые проявляются в отношении человека к действительности
- 2.Психологические особенности человека, определяющие динамику протекания психических процессов и поведения
- 3.Психический процесс восприятия окружающего мира

9.Найти соответствие
Классификация черт характера:

- А.Отношение человека к другим людям
- Б.Отношение к труду
- В.Отношение к самому себе
- Г отношение к вещам

- 1.Гордость, самокритичность, тщеславие
- 2.Аккуратность, небрежность
- 3.Общительность, уважение, замкнутость. Бездушие
- 4.Творчество. добросовестность, лень.

10.Найти правильный ответ
Психика выражается через такие психические явления как:

- 1.Психические свойства
- 2.Склонности
- 3.Направленность личности
- 4.Психические процессы
- 5.Психические состояния
- 6.Динамика протекания психических процессов.

Основная литература:

1. Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18958>
2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528).
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента : учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02136-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133)

Дополнительная литература:

- Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>

Практическое занятие № №12,13

Тема: Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций

Цель: *познакомить студентов с психологией управления групповыми процессами.*

В ходе работы на семинарском занятии обучающийся должен выступить с докладом, который необходимо обсудить со слушателями.

Последовательность работы.

Деятельность преподавателя:

- выдает темы докладов;
- определяет сроки подготовки доклада;
- оказывает консультативную помощь студенту;
- определяет объем доклада;
- указывает основную литературу;
- оценивает доклад и презентацию в контексте занятия.

Деятельность обучающегося:

- собирает и изучает литературу по теме;
- выделяет основные понятия;
- вводит в текст дополнительные данные, характеризующие объект изучения;
- оформляет доклад и иллюстрирует компьютерной презентацией;
- озвучивает в установленный срок.

Инструкция докладчикам и содокладчикам.

Докладчики и содокладчики - основные действующие лица. Они во многом определяют содержание, стиль, активность данного занятия. Сложность в том, что докладчики и содокладчики должны знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства;
- знать и хорошо ориентироваться в теме всей презентации;
- уметь дискутировать и быстро отвечать на вопросы;
- четко выполнять установленный регламент: докладчик - 10 мин.; содокладчик - 5 мин.

Необходимо помнить, что выступление состоит из трех частей: вступление, основная часть и заключение. Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике.

Вступление должно содержать:

- название презентации (доклада);
- сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения;
- краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование оригинальности подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части - представить достаточно данных для того, чтобы слушатели и заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока должны сопровождаться иллюстрациями разработанной компьютерной презентации.

Заключение - это ясное четкое обобщение и краткие выводы.

Вопросы для обсуждения на практических занятиях:

1. Что такое статусно-ролевая структура группы?
2. Как могут соотноситься официальные и неофициальные отношения в группе?
3. От чего зависит социально- психологический климат коллектива?
4. Что такое ценностно-ориентационное единство группы?
5. Что такое групповая динамика?
6. Как называются группы разного уровня развития?

7. Какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?

8. Основные понятия: статусно-ролевая структура группы, официальные отношения, неофициальные отношения, социально-психологический климат, групповая динамика, группы разного уровня.

9. Понятие команды.

10. Факторы формирования команды.

11. Этапы командообразования и методы формирования команд.

. Темы докладов:

1. Понятие группы, виды групп.

2. Понятие коллектива, команды.

3. Структура группы: социометрическая, коммуникативная, социальной власти.

4. Социально-психологический климат коллектива.

5. Методики изучения социально-психологических характеристик группы.

6. Проведение измерения внутригрупповых отношений методом социометрии.

Задания для самостоятельной работы.

1. В чем основные отличия формальной и неформальной групп?

2. Опираясь на понятие референтной группы, определите, сколько референтных групп может быть у человека – одна или несколько? Может ли производственный коллектив быть референтной группой?

3. Сделайте перечень типичных неформальных ролей в группе.

4. Чем может быть обусловлена психологическая совместимость или несовместимость людей в группе. Перечислите данные факторы.

5. Руководителя приглашают на день рождения одного из членов коллектива. Как он должен вести себя в этой ситуации и почему?

6. Перечислите возможные неофициальные санкции, которые может использовать группа по отношению к своим девиантам.

.
Форма отчетности: доклады с их последующим обсуждением.

Основная литература:

1. Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18958>

2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528)).

3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента : учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02136-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133)

Дополнительная литература:

1. Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>

2. Тужикова Е.С. Социально-психологические особенности групп [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Е.С. Тужикова. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. — 48 с. — 978-5-8064-2148-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51701.html>

3. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануй-

лов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 390 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>

Практическое занятие № №14,15,16,17

Тема: Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию.

Цель: познакомить студентов с психологическим влиянием в управленческой деятельности.

Вопросы для обсуждения на практических занятиях:

1. Чем отличается психологическое влияние от административного воздействия?
2. Какие элементы психологической структуры личности наиболее трудно изменить?
3. Назовите основные формы психологической защиты личности.
4. Почему сотрудник иногда открыт для психологического влияния, иногда противостоит ему?
5. Назовите конструктивные способы психологического влияния.
Назовите деструктивные способы психологического воздействия на подчиненных.
6. Может ли руководитель психологическое воздействие на подчиненных, не ставя такой цели?
7. Основные понятия: психологическое влияние, административное воздействие, психологическая структура личности, деструктивные психологические влияния, конструктивное психологическое влияние, подчиненный, руководитель.

Темы докладов:

1. Способы психологического влияния.
2. Конструктивное и деструктивное влияние на подчиненных.
3. Манипулирование в управленческой деятельности.
4. Место публичной рилейшинз в управленческой деятельности.

Форма отчетности: устные ответы на вопросы, участие в дискуссии, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

1. От чего зависит эффективность убеждения? Вспомните примеры, когда Вам удалось убедить другого человека и когда не удалось это сделать. Как можно объяснить данные результаты?
2. В чем специфика внушения как способа психологического влияния? Перечислите основные предпосылки для результативности внушения.
3. В каких случаях может наблюдаться эффект «психологического заражения» в управленческой деятельности. Перечислите основные качества, не-обходимые руководителю для использования данного способа психологического воздействия.
4. Может ли просьба выступать эффективным психологическим влиянием на человека или группу. Приведите примеры, когда Вам было легко отклонить просьбу, и когда это не удавалось. Чем Вы могли бы объяснить свое поведение и самоощущение в том или другом случае?
5. Руководитель постоянно кричит, устраивает разносы своим подчиненным. К каким способам психологического воздействия можно отнести данные примеры?
6. Используют ли руководители манипулятивные технологии воздействия? Приведите примеры, и прокомментируйте их психологическую эффективность.
7. Что легче изменить - поведение подчиненного или его личность? Аргументируйте свой ответ.

Тестовые задания

1. Выбрать правильные ответы
- Формы власти:
1. Основанная на принуждении
 2. Основанная на убеждении
 3. Основанная на вознаграждении
 4. Законная
 5. Экспертная
 6. Эталонная.

2. Выбрать правильные ответы

Формы влияния:

1. Вознаграждение
2. Принуждение
3. Участие в управлении
4. Убеждение.

3. Найти соответствие стилей руководства

- А. Авторитарный
- Б. Демократический
- В. Либеральный

1. Апелляция к психологическим потребностям
2. Полная свобода подчинённых в выборе своей цели
3. Апелляция к первичным потребностям

4. Найти соответствие

- А. Теория «Х»
- Б. Теория «У»

1. Люди хотят защищённости
2. Труд есть процесс
3. Люди изначально не любят трудиться
4. Приобретение является функцией вознаграждения
5. Чтобы заставить людей трудиться необходимо принуждение
6. Способность к творческому решению проблем встречаются чаще, чем интеллектуальный потенциал.

5. Найти правильный ответ

Группа это.....

1. Определённое число людей, имеющих общие интересы
2. Определённое число людей, объединённых между собой по каким-либо признакам
3. Определённое число людей, существующих в рамках официально признанных организаций.

6. Найти соответствие

- А. Неформальные группы
- Б. Формальные группы

1. Отношения строятся на основе нормативных документов
2. Отношения строятся на основе личных симпатий и общих интересов

7. Найти соответствие

- А. Позиция
- Б. Статус
- В. Внутренняя установка
- Г. Роль

1. Личное восприятие человеком своего статуса
2. Реальное положение индивида в групповых отношениях
3. Нормативно заданный и коллективно одобряемый образ
4. Официальное положение индивида в группе

8. Найти правильный ответ

Типы поведения людей в группах....

- 1.Внутригрупповая внушаемость, конформность, руководство
- 2.Пренебрежение, лидерство, коллективизм
- 3.Негативизм, конформность, внутригрупповая внушаемость

9.Найти правильный ответ

Коллектив это.....

- 1.Часть общества, имеющая общие цели, подчинённые этому обществу
- 2.Группа людей, объединённых по определённым признакам
- 3.Определённое число людей, имеющих общие нормы и ценности.

10.Найти соответствие

- А.Зрелый СПК (социально-психологический климат)
- Б.Отстающий СПК
- В.Перспективный СПК
- Г.Незрелый СПК

- 1.Отрицательное состояние управленческой деятельности, низкая её эффективность
- 2.Правильность построения управления и положительное отношение к нему членов коллектива
- 3.Управленческая деятельность руководителя опережает, а коллектив не способен её оценить
- 4.Плохое состояние управления и неудовлетворённость им членов коллектива.

11.Найти правильный ответ

Социально-психологический климат в коллективе это.....

- 1.Оптимальное сочетание качества людей в процессе общения
- 2.Взаимоотношения людей в группе
- 3.Продукт взаимодействия руководителя и подчинённых.

12.Найти соответствие

- А-Малая группа
- Б-Условная группа
- В-Реальная

- 1.Группы по изучению покупательского спроса
- 2.Учебная группа, семья
- 3.Группа, существующая во времени и пространстве

13.Выбрать правильные ответы

- А.Позиция
- Б.Статус
- В.Внутренняя установка
- Г.Роль
- Д.Композиция

- 1.Личное субъективное восприятие человеком собственного статуса
- 2.Официальное положение индивида в группе
- 3.Своеобразие индивидуального состава группы
- 4.Реальное положение индивида в группе
- 5.Нормативно заданный и коллективно одобряемый образец ожидаемого поведения человека.

Основная литература:

1. Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18958>
2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528).
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента : учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02136-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133

Дополнительная литература:

1. Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>
2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2012.— 376 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9105>
3. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 390 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>
4. Каменева Н.В., Шмолина Н.И. Психология общения: методические указания для подготовки к практическим занятиям и самостоятельной работе – Братск: БрГУ, 2015. - 158 с.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No Level
2. Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ Лк, ПЗ</i>
1	2	3	4
Лк	Лекционные аудитории	-	Лк № 1-9
ПЗ	Лекционные аудитории	-	ПЗ № 1-17
СР	ЧЗ 2	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb (Монитор TFT 19 Samsung); принтер HP LaserJet P2005D	-
	ЧЗ 3	Оборудование 15 ПК-CPU 5000/RAM 2Gb/HDD (Монитор TFT 19 LG 1953S-SF); принтер HP LaserJet P3005	

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ПК-29	- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	1. Теоретические основы психологии и социологии управления.	1.1. Предмет и основные задачи психологии и социологии управления. 1.2. Психологическое содержание функций управления.	вопросы к зачету 1.1.-1.10.
		2. Личность как субъект и как объект управления.	2.1. Личность как субъект управления. 2.2. Личность как объект управления..	вопросы к зачету 2.1.-2.10.
		3. Социальная группа как объект управления.	3.1. Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций. 3.2. Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию	вопросы к зачету 3.1.-3.10.
ПК-32	- владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	1. Теоретические основы психологии и социологии управления.	1.1. Предмет и основные задачи психологии и социологии управления. 1.2. Психологическое содержание функций управления.	вопросы к зачету 1.1.-1.10.
		2. Личность как субъект и как объект управления.	2.1. Личность как субъект управления. 2.2. Личность как объект управления..	вопросы к зачету 2.1.-2.10.
		3. Социальная группа как объект управления.	3.1. Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций. 3.2. Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию	вопросы к зачету 3.1.-3.10.

2. Экзаменационные вопросы

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1	ПК-29	<p>- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>1.1. Психология и социология управления: понятие, состав, структура и функции системы психологии управления.</p> <p>1.2. Психология управления как социотехнологическая, организационная, социоэкономическая, социокультурная проблема.</p> <p>1.3. Тенденции и особенности переходного периода при построении новой системы психологии управления.</p> <p>1.4. Психология управления через ценности и ценностные ориентации.</p> <p>1.5. Инструментарий изучения и внедрения новых идей в действующие системы психологии управления.</p> <p>1.6. Понятие, сущность и формы системного подхода в психологии менеджмента.</p> <p>1.7. Принципы и методы системного подхода в психологии менеджмента.</p> <p>1.8. Характеристика основных принципов формирования и развития системы психологии управления.</p> <p>1.9. Ключевая роль руководителя в системе психологии управления и области его компетенций.</p> <p>1.10. Определение потребности, способы планирования количественного и качественного состава организации</p>	<p>1. Теоретические основы психологии и социологии управления.</p> <p>2. Личность как субъект и как объект управления.</p>
			<p>2.1. Виды управленческого общения.</p> <p>2.2. Современные технологии деловой оценки персонала</p> <p>2.3. Психология контакта руководителя с подчиненными</p> <p>2.4. Реактивное и оперантное (проактивное) подкрепление поведения человека. Роль негативного и позитивного подкрепления в управлении поведением человека.</p> <p>2.5. Психология коммуникации в организациях.</p> <p>2.6. Коммуникативная компетентность руководителя</p> <p>2.7. Типология социально-психологических качеств личности</p> <p>2.8. Учет типа темперамента в управленческой деятельности</p>	

			<p>2.9. Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на выбор методов организаторского воздействия.</p> <p>2.10. Психологический портрет современного руководителя.</p>	
			<p>3.1. Профессионально-важные качества руководителя. Профессиональный тип личности.</p> <p>3.2. Производственная мотивация как основа эффективной деятельности субъекта и объекта управления.</p> <p>3.3. Производственная мотивация как основа эффективной деятельности субъекта и объекта управления.</p> <p>3.4. Учет социально-психологических механизмов группы в управлении.</p> <p>3.5. Причины возникновения конфликтов в управленческой деятельности.</p> <p>3.6. Специфика и возможности управления талантливыми людьми.</p> <p>3.7. Понятие стиля управления и классификация его разновидностей.</p> <p>3.8. Понятие времени и управление временем.</p> <p>3.9. Организация труда и рабочего пространства руководителя (морфологическая модель).</p> <p>3.10. Роль социально-психологических методов работы в создании хорошего морально-психологического климата коллектива организации.</p>	<p>3. Социальная группа как объект управления.</p>
<p>2</p>	<p>ПК-32</p>	<p>- владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>1.1. Психология и социология управления: понятие, состав, структура и функции системы психологии управления.</p> <p>1.2. Психология управления как социотехнологическая, организационная, социоэкономическая, социокультурная проблема.</p> <p>1.3. Тенденции и особенности переходного периода при построении новой системы психологии управления.</p> <p>1.4. Психология управления через ценности и ценностные ориентации.</p> <p>1.5. Инструментарий изучения и внедрения новых идей в действующие системы психологии управления.</p> <p>1.6. Понятие, сущность и формы системного подхода в психологии менеджмента.</p> <p>1.7. Принципы и методы системного подхода в психологии менеджмента.</p>	<p>1. Теоретические основы психологии и социологии управления.</p>

			<p>1.8. Характеристика основных принципов формирования и развития системы психологии управления.</p> <p>1.9. Ключевая роль руководителя в системе психологии управления и области его компетенций.</p> <p>1.10. Определение потребности, способы планирования количественного и качественного состава организации</p>	
			<p>2.1. Виды управленческого общения.</p> <p>2.2. Современные технологии деловой оценки персонала</p> <p>2.3. Психология контакта руководителя с подчиненными</p> <p>2.4. Реактивное и оперантное (проактивное) подкрепление поведения человека. Роль негативного и позитивного подкрепления в управлении поведением человека.</p> <p>2.5. Психология коммуникации в организациях.</p> <p>2.6. Коммуникативная компетентность руководителя</p> <p>2.7. Типология социально-психологических качеств личности</p> <p>2.8. Учет типа темперамента в управленческой деятельности</p> <p>2.9. Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на выбор методов организаторского воздействия.</p> <p>2.10. Психологический портрет современного руководителя.</p>	<p>2. Личность как субъект и как объект управления.</p>
			<p>3.1. Профессионально-важные качества руководителя. Профессиональный тип личности.</p> <p>3.2. Производственная мотивация как основа эффективной деятельности субъекта и объекта управления.</p> <p>3.3. Производственная мотивация как основа эффективной деятельности субъекта и объекта управления.</p> <p>3.4. Учет социально-психологических механизмов группы в управлении.</p> <p>3.5. Причины возникновения конфликтов в управленческой деятельности.</p> <p>3.6. Специфика и возможности управления талантливыми людьми.</p> <p>3.7. Понятие стиля управления и классификация его разновидностей.</p> <p>3.8. Понятие времени и управление временем.</p>	<p>3. Социальная группа как объект управления.</p>

			<p>3.9 Организация труда и рабочего пространства руководителя (морфологическая модель).</p> <p>3.10 Роль социально-психологических методов работы в создании хорошего морально-психологического климата коллектива организации.</p>	
--	--	--	---	--

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать: ПК-29</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные категории и понятия; историю развития и теории психологии и социологии управления; - социально-психологические методы и методики изучения личности и межличностных отношений; - психологические особенности управленческой деятельности руководителя; <p>ПК-32</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы коллективной психологии, особенности и закономерности групповой работы и развития коллектива; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения; - психологические технологии общения руководителя; <p>Уметь: ПК-29</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы психологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - использовать знания индивидуально-психологических особенностей личности как субъекта и объекта управления в управленческой деятельности; <p>ПК-32</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конфликтные ситуации и выбирать оптимальный способ выхода из них; - учитывать психологические аспекты управленческого общения; <p>Владеть:</p>	<p>Зачтено</p>	<p>Глубокое и систематическое знание, понимание современных научных направлений психологии и социологии управления, историю развития и теории психологии и социологии управления; психологические особенности управленческой деятельности руководителя, основы коллективной психологии, особенности и закономерности групповой работы и развития коллектива, основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения, психологические технологии общения руководителя. Умение использовать методы психологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций. Способность применить полученные знания на практике в целях стратегического управления персоналом организации.</p>
	<p>Незачтено</p>	<p>Существенные пробелы в знаниях современных научных направлений психологии и социологии управления, теорий и концепций, принципиальные ошибки в использовании терминологии психологической науки и понятийного аппарата дисциплины. Допущенные существенные ошибки не исправлены после нескольких наводящих вопросов. Неспособность применить знания в области психологии и социологии управления на практике, не сформирована компетенция дисциплины.</p>

<p>ПК-29</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - навыками создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе; - навыками взаимодействия с людьми и коллективами с разными интеллектуальными способностями и культурами; <p>ПК-32</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации концепций управления персоналом и кадровой политики. 		
---	--	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

При изучении дисциплины предполагается изучение первоисточников как отечественных, так и зарубежных авторов. Рекомендованные источники литературы используются при самоподготовке, подготовке к зачету и докладу. Необходимо изучение всей рекомендованной литературы для формирования полной картины состояния современной науки вообще и педагогики и психологии в частности, понимания механизмов развития научного знания и закономерностей в представлениях гуманитарных и естественных наук.

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса, обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области психологии.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций обучающему необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое занятие сообщается обучающимся до его проведения. На занятии преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий).

Самостоятельная работа студентов без участия преподавателей заключается:

- в самостоятельной подготовке к лекции – чтение конспекта предыдущей лекции. Это помогает лучше понять материал новой лекции, опираясь на предшествующие знания. В начале лекции проводится устный или письменный экспресс-опрос студентов по содержанию предыдущей лекции;

- в подготовке к практическим занятиям по основным и дополнительным источникам литературы;

- в выполнении домашних заданий;

- в самостоятельном изучении отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

- в выполнении контрольных мероприятий по дисциплине;

- в подготовке рефератов.

Методические рекомендации к подготовке доклада.

Работа над докладом требует изучения научной и учебной литературы по соответствующей теме и краткого изложения полученных знаний. Доклад не должен являться простым пересказом прочитанного. Необходимо тщательно проанализировать прочитанную литературу, выделить наиболее важные необходимые для понимания закономерностей положения, концепции, теории, факты и научно обосновать их, акцентируя при этом внимание не только на результате, но и на методологическом обеспечении, используемом при изучении той или иной проблемы. Для этого следует усвоить не только основное содержание той или иной теории, но и способ доказательства, к которому прибегает автор, раскрыть особенности основных точек зрения на вопрос, оценить практическую и теоретическую значимость результатов реферируемой работы, а также отразить собственное отношение к идеям и выводам автора и подкрепить это отношение весомыми аргументами (доводами, высказываниями, доказательствами).

Доклад должен быть написан с соблюдением логики изложения, а следовательно, иметь структуру. Традиционной является следующая структура реферативной работы: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список использованной литературы. Реферат удобно составлять подразделяя материал на пункты, параграфы, подзаголовки, либо выделяя главы реферируемого источника сохраняя структуру и логику изложения автора научной работы. Возможна и следующая последовательность изложения: введение в состояние изучаемой проблемы, выделение основных и наиболее важных вопросов, целей и задач исследования, используемых в нем методов, результатов, выводов и представлений.

Список использованной литературы, а также ссылки на литературные источники оформляются следующим образом. Фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания, общее количество страниц если работа является самостоятельным изданием. Если же работа входит в структуру коллективной монографии, сборника статей, тезисов, научных трудов или является журнальной статьей, то после названия работы ставятся две косые линии, после которых указывается название источника структуру которого входит реферируемая работа, место и год издания, страницы на которых напечатана работа, либо год выхода периодического издания, его номер и страницы которые занимает статья.

Требования к оформлению доклада.

Текст набирается на компьютере в текстовом редакторе гарнитурой Times New Roman, межстрочный интервал 1.5, размер шрифта 12 или 14, Работа печатается на одной стороне листа белой бумаги форматом А4. На каждой странице работы соблюдаются поля, левое 30 мм, правое 15 мм, верхнее 20 мм, нижнее 20 мм. Абзацный отступ составляет пять знаков или 15 мм. Порядковый номер страницы ставится в правом нижнем углу страницы. На первой странице номер не ставится.

Приветствуется подготовка реферата в электронном виде без распечатывания на бумаге в программе электронной верстки по выбору студента, с предоставлением окончательного результата в файле формата Adobe Acrobat с расширением *.pdf, с внедрением в текст необходимых графических и табличных файлов.

Цитируемая литература оформляется в виде списка в конце работы. Ссылки приводятся в порядке следования по тексту в квадратных скобках. Объем реферата от 15 до 25 страниц.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Психология и социология управления

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – подготовка обучающихся к организационно-управленческой деятельности посредством освоения ими научно-практических знаний, умений и компетенций для решения управленческих задач в новых экономических условиях. Данная дисциплина показывает значение личности человека и его психологических особенностей как главного звена управленческой деятельности.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ психологии и социологии управления;
- формирование умения применять понятийно-категориальный аппарат психологии и социологии управления для анализа разнообразных явлений, связанных с управленческой деятельностью;
- изучение социально-психологических основ деятельности руководителя;
- освоение методов изучения важных социально - психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем.

2. Структура дисциплины

2.1. Распределение трудоёмкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекции – 17 часов, практические занятия – 34 часов, самостоятельная работа – 57 часов.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет – 108 часа, 3 зачётные единицы.

2.2. Основные разделы дисциплины:

1. Теоретические основы психологии и социологии управления.
2. Личность как субъект и как объект управления.
3. Социальная группа как объект управления.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:
ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

ПК-32 - владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.

4. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20___-20___ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры №___ от «___» _____ 20___ г.,

Заведующий базовой каф. ИПиП _____

В.В. Кудряшов

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ПК-29	- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	1. Теоретические основы психологии и социологии управления.	1.1. Предмет и основные задачи психологии и социологии управления. 1.2. Психологическое содержание функций управления.	Отчеты по ПЗ, тест.
		2. Личность как субъект и как объект управления.	2.1. Личность как субъект управления. 2.2. Личность как объект управления..	Отчеты по ПЗ, тест.
		3. Социальная группа как объект управления.	3.1. Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций. 3.2. Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию	Отчеты по ПЗ, тест.
ПК-32	- владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	1. Теоретические основы психологии и социологии управления.	1.1. Предмет и основные задачи психологии и социологии управления. 1.2. Психологическое содержание функций управления.	Отчеты по ПЗ, тест.
		2. Личность как субъект и как объект управления.	2.1. Личность как субъект управления. 2.2. Личность как объект управления..	Отчеты по ПЗ, тест.
		3. Социальная группа как объект управления.	3.1. Социально-психологическая сущность рабочих групп, коллективов, команд и организаций. 3.2. Социально-психологические методы воздействия на личность, рабочую группу, команду, коллектив и организацию	Отчеты по ПЗ, тест.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

<p>Знать: ПК-29</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные категории и понятия; историю развития и теории психологии и социологии управления; - социально-психологические методы и методики изучения личности и межличностных отношений; - психологические особенности управленческой деятельности руководителя; <p>ПК-32</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения; - психологические технологии общения руководителя; 	<p>Зачтено</p>	<p>Глубокое и систематическое знание, понимание современных научных направлений психологии и социологии управления, историю развития и теории психологии и социологии управления; психологические особенности управленческой деятельности руководителя, основы коллективной психологии, особенности и закономерности групповой работы и развития коллектива, основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения, психологические технологии общения руководителя. Умение использовать методы психологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций. Способность применить полученные знания на практике в целях стратегического управления персоналом организации.</p>
<p>Уметь: ПК-29</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы психологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - использовать знания индивидуально-психологических особенностей личности как субъекта и объекта управления в управленческой деятельности; <p>ПК-32</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конфликтные ситуации и выбирать оптимальный способ выхода из них; - учитывать психологические аспекты управленческого общения; <p>Владеть: ПК-29</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - навыками создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе; - навыками взаимодействия с людьми и коллективами с разными интеллектуальными способностями и культурами; <p>ПК-32</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации концепций управления персоналом и кадровой политики. 	<p>Незачтено</p>	<p>Существенные пробелы в знаниях современных научных направлений психологии и социологии управления, теорий и концепций, принципиальные ошибки в использовании терминологии психологической науки и понятийного аппарата дисциплины. Допущенные существенные ошибки не исправлены после нескольких наводящих вопросов. Неспособность применить знания в области психологии и социологии управления на практике, не сформирована компетенция дисциплины.</p>

Тестовые задания (вариант А):

1. Психология становится наукой:

- A. В середине XX века
- B. В конце XVIII века
- C. В конце XIX века
- D. В середине XVII века

С каким событием это связано?

2. Психология управления зарождается:

- A. В середине XX века
- B. В конце XVIII– начале XIX века
- C. В конце XIX– начале XX века
- D. В середине XVII века

3. Зарождение психологии управления связано со взглядами:

- A. А. Файоля
- B. З. Фрейда
- C. Ч. Ломброзо
- D. А. Маслоу

4. Разделом психологии управления не является:

- A. Психология лидерства
- B. Психология конфликта
- C. Психология общения
- D. Судебная психология

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

- A. Ф. Тейлор
- B. Д. Макгрегор
- C. М. Вебер
- D. Э. Мэйо

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

- A. Наблюдение
- B. Беседа
- C. Проективный метод
- D. Эксперимент

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

- A. Наблюдение
- B. Тест
- C. Беседа
- D. Биографический метод

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

- A. Биографический метод
- B. Референтометрия
- C. 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:

- A. Контент-анализ
- B. 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:

- A. Привыкание
- B. Реализация
- C. Адаптация
- D. 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:

- A. Деадаптация
- B. Профессиональная реализация
- C. Профессиональная деформация
- D. 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
- B. Организаторский
- C. Творческий
- D. Коммуникативный

21. Автор, выделяющий традиционную, харизматическую и рационально-правовую виды власти, это:

- A. К. Маркс
- B. Д. Макклеланд
- C. Э. Дюркгейм
- D. М. Вебер

22. Автор, являющийся основоположником компенсаторной теории власти, это:

- A. К. Юнг
- B. Ф. Ницше
- C. А. Адлер
- D. К. Гельвеций

23. Тип власти, основанный на статусе личности, положении человека в иерархии управления, называется:

- A. Харизматическая власть
- B. Традиционная власть
- C. Экспертная власть

D. Власть, построенная на убеждении

24. Автор, выделивший типы лидерства «агитатор», «администратор», «теоретик», это:

- A. Г. Лассуэлл
- B. Д. Шнейдер
- C. В. Стоун
- D. Д. Рисман

25. Метод, непосредственно направленный на изучение положения человека в группе, называется:

- A. Тест
- B. Эксперимент
- C. Социометрия
- D. Референтометрия

26. Слово «стиль» в переводе с греческого означает:

- A. Поведение
- B. Манера
- C. Стержень для писания
- D. Индивидуальность

27. Автор, впервые выделивший авторитарный, демократический и либеральный стили управления, это:

- A. Э. Мэйо
- B. Д. Макгрегор
- C. Ф. Тейлор
- D. К. Левин

28. Стиль руководства, который характеризуется ориентацией не только на задачу, но и учитывает интересы других людей:

- A. Гибкий
- B. Авторитарный
- C. Либеральный
- D. Демократический

29. Стиль руководства, который характеризуется некоторым отстранением от управления коллективом:

- A. Авторитарный
- B. Демократический
- C. Либеральный
- D. Гибкий

30. Стиль руководства, наиболее эффективный для управления творческими коллективами:

- A. Либеральный
- B. Демократический
- C. Коллегиальный
- D. Авторитарный

31. Что является главным побуждением к деятельности, переживанием нужды в условиях и средствах существования:

- A. Подвижность

- В. Потребность
- С. Мотив
- Д. Направленность

32. Первичным видом деятельности с точки зрения онтогенеза является:

- А. Труд
- В. Действие
- С. Учение
- Д. Игра

33. К потребностям, выделяемым А. Маслоу не относится:

- А. Потребности в уважении и оценке
- В. Познавательные потребности
- С. Потребности в безопасности
- Д. Потребность в достижении цели

34. Автор, считающий, что одной из потребностей, влияющих на мотивацию, является потребность во власти:

- А. Д. Макклеланд
- В. К. Альдерфер
- С. Ф. Тейлор
- Д. А. Маслоу

35. Что является первичным продуктом усвоения информации о мире:

- А. Навыки
- В. Знания
- С. Привычки
- Д. Умения

36. Система внешних воздействий, влияющих на трудовую мотивацию, называется:

- А. Мотив
- В. Реакция
- С. Отражение
- Д. Стимул

37. Принцип трудовой мотивации, основанный на представлении о множественности побуждений, влияющих поведение, называется:

- А. Иерархическая организация мотивов
- В. Полимотивированность трудового поведения
- С. Компенсаторные отношения между мотивами
- Д. Принцип подкрепления

38. Автор, являющийся представителем ранних взглядов на мотивацию, это:

- А. В. Врум
- В. Д. Макгрегор
- С. Д. Макклеланд
- Д. Ф. Герцберг

39. Автор теории мотивации, в основе которой лежит представление о справедливости отношений между организацией и работником:

- А. Д. Адамс
- В. Э. Локк

- C. Б. Скиннер
- D. К. Альдерфер

40. Принцип, не относящийся к основным положениям стимулирования работников:

- A. Принцип гибкости
- B. Принцип комплексности
- C. Принцип объективности
- D. Принцип дифференцированности

41. Группа, выделяемая из социального целого по признаку значимости, называется:

- A. Неформальная
- B. Коллектив
- C. Реальная
- D. Референтная

42. Группа, выделяемая из социума по признаку наличия юридического статуса, называется:

- A. Формальная
- B. Корпорация
- C. Асоциальная
- D. Малая

43. Группа, имеющая наиболее высокий уровень развития, называется:

- A. Ассоциация
- B. Коллектив
- C. Диффузная
- D. Корпорация

44. Элементом неформальной структуры организации не является:

- A. Лидерство
- B. Межличностное взаимодействие
- C. Коммуникации
- D. Руководство

45. Элементом формальной структуры организации является:

- A. Социальная перцепция
- B. Социальная роль
- C. Симпатии
- D. Конфликтные отношения

46. Положение, которое занимает человек в социальной группе, называется:

- A. Социальная роль
- B. Социальный статус
- C. Социальная перцепция
- D. Индивидуальный стиль

47. Система удовлетворенности каждого члена коллектива различными сторонами деятельности организации называется:

- A. Организационная культура
- B. Корпоративная культура
- C. Групповая динамика

D. Социально-психологический климат

48. Элементом корпоративной культуры не являются:

- A. Ценности
- B. Желания
- C. Убеждения
- D. Установки

49. Методом, направленным на формирование и поддержание корпоративной культуры не является:

- A. Эффективная коммуникация
- B. Обучение персонала
- C. Внедрение корпоративной символики
- D. Система стимулирования

50. Субъективным фактором, влияющим на поведение человека в организации, являются:

- A. Групповые нормы
- B. Личностные особенности
- C. Система стимулирования
- D. Имидж организации

51. Функциями профессионального общения являются:

- A. Познавательная, организационная, потребительная
- B. Вербальная, производственная, образовательная
- C. Воспитательная, практическая, распределительная
- D. Коммуникативная, интерактивная, перцептивная

52. Взаимодействие в процессе общения относится к:

- A. Интерактивной функции общения
- B. Коммуникативной функции общения
- C. Перцептивной функции общения
- D. Познавательной функции общения

53. К невербальным способам общения относится:

- A. Мимика
- B. Речь
- C. Письмо
- D. Кодирование информации

54. К вербальным способам общения относится:

- A. Жестикуляция
- B. Мимические реакции
- C. Речь
- D. Выбор дистанции

55. Психологическим барьером в процессе общения могут выступать:

- A. Различия в языке
- B. Гендерные различия
- C. Профессиональные различия
- D. Различия в восприятии ситуации

56. Эффектом социальной перцепции не является:

- A. Эффект каузальной атрибуции
- B. Эффект края
- C. Эффект проекции
- D. Эффект ореола

57. Социально-психологический механизм, определяющий оценку собственных действий глазами других людей, называется:

- A. Эффект каузальной атрибуции
- B. Эффект края
- C. Эффект проекции
- D. Эффект ореола

58. С психологической точки зрения при установлении контакта необходимо учитывать:

- A. Социальный статус человека
- B. Возраст
- C. Пол
- D. Темперамент

59. К психологическим аспектам установления контакта не относится учет:

- A. Темперамента
- B. Акцентуаций характера
- C. Образование
- D. Психического состояния

60. Для установления психологического контакта необходимо вырабатывать:

- A. Умение
- B. Навык
- C. Привычку
- D. Знание

61. Конфликт в переводе с латинского это:

- A. Несогласие
- B. Борьба
- C. Приспособление
- D. Столкновение

62. К субъективным причинам конфликта относится:

- A. Неравномерное распределение обязанностей
- B. Эмоциональное напряжение
- C. Слухи
- D. Неподготовленность изменений

63. Выбор наиболее эффективных способов поведения в конфликте называется:

- A. Разрешение конфликтов
- B. Управление конфликтом
- C. Социализация
- D. Адаптация

64. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях выделил:

- A. К. Томас
- B. А. Адлер
- C. В. В. Романов

Д. Г. Олпорт

65. Стратегией поведения в конфликтных ситуациях не является:

- А. Сотрудничество
- В. Компромисс
- С. Приспособление
- Д. Деформация

66. Компромисс – это:

- А. Приспособление к интересам другого человека
- В. Частичная реализация собственных интересов и интересов другого человека
- С. Ориентация только на свои интересы
- Д. Полная реализация и своих интересов и интересов другого человека

67. Соперничество – это:

- А. Ориентация только на свои интересы
- В. Полная реализация и своих интересов и интересов другого человека
- С. Приспособление к интересам другого человека
- Д. Частичная реализация собственных интересов и интересов другого человека

68. К межличностному конфликту не относится конфликт:

- А. Интересов
- В. Взглядов
- С. Традиций
- Д. Желаний

69. Внутриличностный конфликт предполагает:

- А. Столкновение целей
- В. Борьбу мотивов
- С. Различия во взглядах
- Д. Различия в интеллектуальной сфере

70. К конфликтным личностям по Д. Скотту не относится:

- А. Скрытый агрессор
- В. Разгневанный ребенок
- С. Жалобщик
- Д. Весельчак

Тестовые задания (вариант Б):

Раздел 2. Личность как субъект и как объект управления

1. Найти соответствие

- А. Способности
- Б. Задатки
- В. Талант
- Г. Гениальность

1. Анатомофизиологическая предрасположенность

2. Высокая степень способности к определённой деятельности

3. Совокупность свойств, служащих условием успеха в определённой деятельности

4. Высшая степень одарённости.

2.Найти правильный ответ
Сангвиник характеризуется.....

- 1.Быстрая возбудимость чувств, их большая сила, захватывающая человека целиком
- 2.Горяч, страстен, резкость смен настроения
- 3.Искренний, жизнерадостный, общительный
- 4.Лёгкая возбудимость чувств, их неустойчивость.

3.Найти правильный ответ
Холерику свойственны черты

- 1.Способность преодолевать большие трудности
- 2.Горяч, продуктивен в работе, к которой относится с интересом
- 3.Пассивен, вял, если работа его не удовлетворяет
4. Делу отдаётся с исключительной страстностью.

4.Найти правильный ответ
Флегматик характеризуется.....

- 1.В действиях нерешителен
- 2.Чувства внешне проявляются слабо, но устойчивы
- 3.Болезненно относится к внешним обстоятельствам
- 4.В работе настойчив, упорен. Медлителен.

5.Найти правильный ответ
Меланхолик.....

- 1.Говорит тихо, действия сдержаны
- 2.Настроения устойчивы
- 3.Легко ранимый, склонен переживать глубоко даже незначительные события
- 4.Речь медлительная, лишена живости, но уверенная.

6.Найти соответствие
По Гиппократу
А.Сангвиник
Б.холерик
В.Флегматик
Г.Меланхолик

По Павлову
1.Сильный,уравновешенный, инертный
2.Слабый
3.Сильный неуравновешенный
4. Сильный, уравновешенный.подвижный.

7.Найти правильный ответ
Характер это.....

- 1.Индивидуальные психические особенности человека
- 2.Совокупность психических свойств ,которые проявляются у человека к действительности
- 3.Динамика протекания психических процессов.

8.Найти правильный ответ

Темперамент это.....

1.Свойства, которые проявляются в отношении человека к действительности

2.Психологические особенности человека, определяющие динамику протекания психических процессов и поведения

3.Психический процесс восприятия окружающего мира

9.Найти соответствие

Классификация черт характера:

А.Отношение человека к другим людям

Б.Отношение к труду

В.Отношение к самому себе

Г отношение к вещам

1.Гордость, самокритичность, тщеславие

2.Аккуратность, небрежность

3.Общительность, уважение, замкнутость. Бездушие

4.Творчество. добросовестность, лень.

10.Найти правильный ответ

Психика выражается через такие психические явления как:

1.Психические свойства

2.Склонности

3.Направленность личности

4.Психические процессы

5.Психические состояния

6.Динамика протекания психических процессов.

Раздел 3. Социальная группа как объект управления

1. Выбрать правильные ответы

Формы власти:

1.Основанная на принуждении

2.Основанная на убеждении

3.Основанная на вознаграждении

4.Законная

5.Экспертная

6.Эталонная.

2.Выбрать правильные ответы

Формы влияния:

1.Вознаграждение

2.Принуждение

3.Участие в управлении

4.Убеждение.

3.Найти соответствие стилей руководства

А.Авторитарный

Б.Демократический

В.Либеральный

- 1.Апелляция к психологическим потребностям
- 2.Полная свобода подчинённых в выборе своей цели
- 3.Апелляция к первичным потребностям

4.Найти соответствие

- А.Теория «Х»
- Б.Теория «У»

- 1.Люди хотят защищённости
- 2.Труд есть процесс
- 3.Люди изначально не любят трудиться
- 4.Приобщение является функцией вознаграждения
- 5.Чтобы заставить людей трудиться необходимо принуждение
- 6.Способность к творческому решению проблем встречаются чаще, чем интеллектуальный потенциал.

5.Найти правильный ответ

Группа это.....

- 1.Определенное число людей, имеющих общие интересы
- 2.Определённое число людей, объединённых между собой по каким-либо признакам
- 3.Определённое число людей, существующих в рамках официально признанных организаций.

6.Найти соответствие

- А.Неформальные группы
- Б.Формальные группы

- 1.Отношения строятся на основе нормативных документов
- 2.Отношения строятся на основе личных симпатий и общих интересов

7. Найти соответствие

- А.Позиция
- Б. Статус
- В.Внутренняя установка
- Г.Роль

- 1.Личное восприятие человеком своего статуса
- 2.Реальное положение индивида в групповых отношениях
- 3.Нормативно заданный и коллективно одобряемый образ
- 4.Официальное положение индивида в группе

8.Найти правильный ответ

Типы поведения людей в группах....

- 1.Внутригрупповая внушаемость, конформность, руководство
- 2.Пренебрежение, лидерство, коллективизм
- 3.Негативизм, конформность, внутригрупповая внушаемость

9.Найти правильный ответ

Коллектив это.....

1. Часть общества, имеющая общие цели, подчинённые этому обществу
2. Группа людей, объединённых по определённым признакам
3. Определённое число людей, имеющих общие нормы и ценности.

10. Найти соответствие

- А. Зрелый СПК (социально-психологический климат)
- Б. Отстающий СПК
- В. Перспективный СПК
- Г. Незрелый СПК

1. Отрицательное состояние управленческой деятельности, низкая её эффективность
2. Правильность построения управления и положительное отношение к нему членов коллектива
3. Управленческая деятельность руководителя опережает, а коллектив не способен её оценить
4. Плохое состояние управления и неудовлетворённость им членов коллектива.

11. Найти правильный ответ

Социально-психологический климат в коллективе это.....

1. Оптимальное сочетание качества людей в процессе общения
2. Взаимоотношения людей в группе
3. Продукт взаимодействия руководителя и подчинённых.

12. Найти соответствие

- А-Малая группа
- Б-Условная группа
- В-Реальная

1. Группы по изучению покупательского спроса
2. Учебная группа, семья
3. Группа, существующая во времени и пространстве

13. Выбрать правильные ответы

- А. Позиция
- Б. Статус
- В. Внутренняя установка
- Г. Роль
- Д. Композиция

1. Личное субъективное восприятие человеком собственного статуса
2. Официальное положение индивида в группе
3. Своеобразие индивидуального состава группы
4. Реальное положение индивида в группе
5. Нормативно заданный и коллективно одобряемый образец ожидаемого поведения человека.

Тестовые задания (вариант Г)

1. Продолжите фразу: "Управление - это ..."
 - а) работа всего персонала организации
 - б) целенаправленное воздействие
 - в) принцип согласования отношений между социальными группами

г) открытая динамическая система

2. Что следует понимать под субъектом управления?

- а) индивида (или группу), оказывающих воздействие на действия других людей
- б) действия отдельного индивида или группы
- в) систему коммуникаций
- г) самоуправление

3. Какая наука разработала общие закономерности управления?

- а) кибернетика
- б) теория организации
- в) социология
- г) менеджмент

4. Продолжите предложение: "Социальное управление это..."

- а) особый вид социальной диагностики
- б) принцип воздействия человека на биологический организм
- в) воздействия на природные явления
- г) целенаправленное изменение образа жизни социальных групп

5. Что является предметом дисциплины "Психология управления"?

- а) управление
- б) функции управления
- в) управленческие законы
- г) управленческие взаимодействия

6. В результате чего возникают управленческие отношения?

- а) в результате взаимодействия коммуникативной системы
- б) в результате межличностного общения
- в) в результате взаимодействия субъекта и объекта управления
- г) в результате действий подчиненных

7. Что из предложенного относится к разновидностям управленческих отношений?

- а) объективность
- б) субординация
- в) динамичность
- г) системность

8. Чем управленческие отношения отличаются от экономических, политических и т.д.?

- а) созданием продукта труда
- б) содержанием производственного процесса
- в) производственно - технологическим циклом
- г) осознанностью

9. В чем заключается смысл так называемых «отношений координации»?

- а) согласование деятельности субъектов управления
- б) подчинение субъектов управления
- в) соблюдение норм и правил
- г) все названные варианты

10. Продолжите предложение: "Личность - это..."

- а) набор психологических особенностей человека

- б) единство качеств, получаемых человеком при взаимодействии с другими людьми
- в) ценностные ориентации человека
- г) характер и темперамент человека

11. Что следует понимать под "социальной ролью" личности?

- а) социальное положение, статус
- б) социальные установки
- в) нормативную систему требований к действиям индивида
- г) все названные варианты

12. Чем определяется "функциональная роль" индивида в группе?

- а) степенью ответственности индивида
- б) должностными инструкциями, правилами
- в) образованием, квалификацией
- г) личными качествами индивида

13. Из каких параметров складывается управление личностью?

- а) из определения задач управления
- б) из взаимодействия индивида с другими людьми
- в) из обеспечения выполнения работником своей роли
- г) все названные варианты

14. Назовите основные элементы структуры личности?

- а) психологические свойства
- б) объективность
- в) противоречивость
- г) трудолюбие

15. Что следует относить к «органическим свойствам» личности?

- а) противоречивость
- б) системность
- в) физические характеристики
- г) коммуникативность

16. Назовите основные физиологические свойства личности:

17. Что из нижеперечисленного можно отнести к психическим свойствам личности?

- а) темперамент
- б) цели, ценности
- в) внимание, воля
- г) социально-демографические характеристики

18. Что из перечисленного относится к социальным свойствам личности?

- а) темперамент
- б) нравственные принципы
- в) память, ощущения
- г) все названные варианты

19. Назовите свойство личности, связанное с процессом саморегуляции :

20. Что следует понимать под социальной организацией?
- а) совокупность индивидов, объединенных общей деятельностью
 - б) сумма социальных групп
 - в) набор санкций
 - г) набор целей

21. Назовите основные признаки социальной группы?
- а) наличие письменных инструкций
 - б) системность
 - в) дисциплина
 - г) взаимодействие индивидов
 - д) все названные варианты

22. Каковы основные характеристики малой группы

23. Что понимается под "групповыми нормами"?
- а) сложившиеся стандарты поведения в обществе
 - б) нормативы производственной деятельности
 - в) инструкции по выполнению технологии
 - г) требования руководителя к работнику
 - д) правила регуляции поведения индивида в группе

24. Для чего существуют "групповые нормы"?
- а) для регуляции производства
 - б) для создания благоприятных условий выполнения заданий
 - в) для проявления инициативы и творчества
 - г) для эффективного управления личностью

25. Чем отличается "производственная группа" от "референтной"?
- а) степенью принятия групповых норм
 - б) числом участников
 - в) объемом управленческих средств
 - г) ничем

26. Что следует понимать под "формальными отношениями" в организации?
- а) необходимый ресурс организации
 - б) функции управления
 - в) правила и нормы поведения
 - г) организационную структуру

27. Назовите основные характеристики "формальных отношений" в организации?
- а) системность
 - б) безупречность
 - в) противоречивость
 - г) безличность

28. Чем характеризуются "неформальные отношения" в организации?
- а) противоречивостью
 - б) системностью
 - в) безличностью

г) все названные варианты

29. Что делает социальную группу психологической общностью?

- а) психологические особенности членов группы
- б) групповые цели, ценности, потребности
- в) управленческие отношения
- г) социально-демографические характеристики ее участников

30. Какие типы структур объединяют неформальные отношения в организации?

- а) функциональная
- б) квалификационная
- в) "структура предпочтений"
- г) все названные варианты

31. Продолжите предложение: "Групповая динамика - это..."

- а) процесс целенаправленного воздействия
- б) направление психологической науки
- в) процесс целеполагания
- д) все названные варианты

32. Что следует понимать под "конфликтом"?

- а) естественный результат взаимодействия людей
- б) столкновение противоположных целей и интересов
- в) внутреннее противоречие
- г) все названные варианты

33. Что является причиной "организационных конфликтов"?

- а) рассогласование целей организации
- б) подмена главной цели организации некими нормами и правилами
- в) притязания личности на вакантную должность
- г) несоответствие целей и потребностей работника

34. Что является причиной межличностных конфликтов?

- а) рассогласование целей организации
- б) подмена главной цели организации некими правилами и нормами
- в) притязаний личности на вакантную должность
- г) стиль управления

35. Какие позитивные функции выполняет конфликт в организации?

- а) информационную
- б) целеполагания
- в) стимулирующую
- г) адаптивную

36. Назовите негативные последствия конфликта в организации.

- а) интеграция персонала
- б) снижение дисциплины
- в) разрушение коммуникативных сетей
- г) все названные варианты

37. Что является основными элементами конфликта?

- а) участники конфликта
- б) нормативные документы организации

- в) система санкций
- г) все названные варианты

38. Назовите основные психологические причины, ведущие к конфликтным ситуациям в организации?

- а) особенности личности руководителя
- б) консерватизм взглядов
- в) столкновение новых технологий
- г) борьба за власть

39. Что следует понимать под динамикой конфликта?

- а) противоречивость интересов
- б) стадии протекания конфликта
- в) деятельность руководителя по устранению конфликта
- г) все названные варианты

40. Какие факторы оказывают влияние на процесс управления конфликтом?

- а) определение предмета конфликта
- б) взаимное доверие оппонентов
- в) групповая динамика
- г) уровень управления

41. Назовите основные методы разрешения конфликта.

- а) системные
- б) структурные
- в) координационные
- г) межличностные
- д) коммуникативные

42. Что является основным средством разрешения конфликта?

- а) беседа
- б) переговоры
- в) приказ
- г) поощрение

Тест составил: доцент базовой кафедры ИПиП _____

Е.В. Лодкина

Утверждено на заседании базовой кафедры ИПиП
протокол от « ____ » _____ № ____

Заведующий базовой кафедрой ИПиП _____

В.В. Кудряшов

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129, для заочной (ускоренной) формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129

для набора 2017 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 125, для заочной (ускоренной) формы обучения от «14» апреля 2017 г. № 203

для набора 2018 года и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130, заочной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130

Программу составила:

Лодкина Елена Васильевна, к.псих.н., доцент базовой каф. ИПиП _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры ИиП от «17» декабря 2018 г., протокол № 5

Заведующий базовой кафедрой ИПиП _____ В.В. Кудряшов

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией гуманитарно-педагогического факультета от «25» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Н.Н. Наумова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____

(методический отдел)

