

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»

Факультет экономики и управления



Рабочая программа дисциплины

Психология управления

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

(шифр, название направления)

Направленность (профиль) подготовки

Государственное и муниципальное управление

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная/очно-заочная

Год начало подготовки

(по учебному плану)

2023

Карачаевск, 2023

Составитель: к.п.н., доцент Акбашева Р.С.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2020 г. №1016, образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, профиль – 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, локальными актами КЧГУ.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры психологии образования и развития на 2023-2024 уч. год.
Протокол № 10 от 16.06.2023г.

Зав. кафедрой



СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Наименование дисциплины (модуля)..... | 4 |
| 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы | 4 |
| 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы..... | 4 |
| 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся..... | 5 |
| 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий..... | 6 |
| 5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) ... | 6 |
| 5.2. Тематика лабораторных занятий | 9 |
| 5.3. Примерная тематика курсовых работ..... | 9 |
| 6. Образовательные технологии | 9 |
| 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 10 |
| 7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций..... | 10 |
| 7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины | 12 |
| 7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям: | 12 |
| 7.2.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации (зачет) | 13 |
| 7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний обучающихся | 14 |
| 7.2.4. Типовые ситуационные задачи..... | 21 |
| 7.2.5. Бально-рейтинговая система оценки знаний обучающихся | 25 |
| 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса..... | 27 |
| 8.1. Основная литература: | 27 |
| 8.2. Дополнительная литература:..... | 27 |
| 9. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля) | 27 |
| 10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля) | 28 |
| 10.1. Общесистемные требования | 28 |
| 10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины | 28 |
| 10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения | 30 |
| 10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.. | 30 |
| 11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья..... | 30 |

1. Наименование дисциплины (модуля) **Основы научных исследований**

Целью изучения дисциплины (модуля) является Ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности;

Для достижения цели ставятся **задачи**: повышение психологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования; изучение основных социально-психологических проблем управления и путей их решения; формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности; ознакомление с методами изучения важных социально - психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления; изучение основ психологии руководителя; приобретение теоретических и практических навыков участия в конфликте; изучение основных социально-психологических проблем управления и путей их решения; формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности.

Цели и задачи дисциплины определены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (квалификация – «бакалавр»).

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы научных исследований» (Б1. В.ДВ.06.01) относится к части, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина (модуль) изучается на 3 курсе в 7 семестре;

| | |
|---|----------------|
| МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
| Индекс | Б1. В.ДВ.06.01 |
| Требования к предварительной подготовке обучающегося: | |
| Для освоения учебной дисциплины «Психология управления» необходимы базовые знания по философии | |
| Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: | |
| Изучение дисциплины «Психология управления» необходимо для успешного освоения ряда дисциплин профессионального цикла. | |

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соответствующих с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Психология управления» направлен на формирование следующих компетенций обучающегося:

| Код компетенций | Содержание компетенции в соответствии с ФГОС ВО/ ПООП/ ОП | Индикаторы достижения компетенций | Декомпозиция компетенций (результаты обучения) в соответствии с установленными индикаторами |
|-----------------|---|-----------------------------------|---|
|-----------------|---|-----------------------------------|---|

| | | | |
|--------------------|---|--|---|
| <p>ПК-3</p> | <p>ПК-3 - Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> | <p>ПК-3.1. Умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные стимулы в конкретных ситуациях; ПК-3.2. Умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; ПК-3.3. Умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; ПК-3.4. Владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; ПК-3.5. Владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> | <p>Знать: основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Уметь: умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные стимулы в конкретных ситуациях; умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; Владеть: владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> |
|--------------------|---|--|---|

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 5 ЗЕТ, 180 академических часов.

| Объём дисциплины | Всего часов | |
|---|--------------------------|---------------------------------|
| | Для очной формы обучения | Для очно-заочной формы обучения |
| Общая трудоемкость дисциплины | 180 | 180 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)* (всего) | | |
| Аудиторная работа (всего): | 54 | 40 |
| в том числе: | | |
| лекции | | |
| семинары, практические занятия | 54 | 40 |
| практикумы | | |
| лабораторные работы | | |
| Внеаудиторная работа: | | |
| консультация перед зачетом | | |

| | | |
|--|-----------------|-----------------|
| Внеаудиторная работа также включает индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем), творческую работу (эссе), рефераты, контрольные работы и др. | | |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 90 | 140 |
| Контроль самостоятельной работы | 36 | |
| Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет / экзамен) | 7 семестр зачет | 8 семестр зачет |

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Для очной формы обучения

| № п/п | Раздел, тема дисциплины | Общая трудоемкость (в часах) | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах) | | | | | | |
|-------|--|------------------------------|---|------------------------|----|-----|-------------|---------------------------------|--|
| | | | всего | Аудиторные уч. занятия | | | Сам. работа | Планируемые результаты обучения | Формы текущего контроля |
| | | | | Лек | Пр | Лаб | | | |
| 1 | Управление как социальный феномен. Теоретические основы психологии управления. Предмет науки управления и этапы ее развития. | 4 | | 2 | | | 2 | ПК-3 | Устный опрос |
| 2 | Синдром конечной остановки и его признаки, система продвижения по службе | 4 | | 2 | | | 2 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 3 | Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности. | 4 | | 2 | | | 2 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 4 | Тенденции развития управленческой мысли. Понятие о психологии управления. Уровни психолого-управленческой проблематики. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация. | 4 | | 2 | | | 2 | ПК-3 | Доклад с презентацией |
| 5 | Руководство и лидерство как социальные феномены. Основные функции управленческой деятельности. Подготовка и принятие управленческих решений. Делегирование руководителем своих полномочий. | 8 | | 4 | | | 4 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия |
| 6 | Подходы к определению профессионально важных качеств. Психология индивидуального стиля управления руководителя | 8 | | 4 | | | 4 | ПК-3 | Устный опрос |
| 7 | Личность подчиненного как объект управления. Социализация личности как социальный феномен. | 8 | | 4 | | | 4 | ПК-3 | Устный опрос |

| | | | | | | | | |
|----|---|------------|--|-----------|--|-----------|------|--|
| 8 | Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации. | 8 | | 4 | | 4 | ПК-3 | Устный опрос |
| 9 | Система регуляции поведения и деятельности личности. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного. | 8 | | 4 | | 4 | ПК-3 | Устный опрос |
| 10 | Общение как социальный феномен. Особенности управленческого общения. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении. | 8 | | 4 | | 4 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия |
| 11 | Общение руководителя с подчиненными как обмен информацией. | 8 | | 4 | | 4 | ПК-3 | Дискуссия |
| 12 | Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Проблема уверенности в процессе управленческого общения и пути ее формирования. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 13 | Сущность управленческого воздействия руководителя. Характеристика основных способов управленческого воздействия. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Доклад с презентацией |
| 14 | Типология объектов психологического воздействия. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия |
| 15 | Деловая беседа как форма управленческого труда. Особенности телефонной деловой беседы. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | дискуссия |
| 16 | Руководитель - это стиль или типы людей на должность директора. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 17 | Особенности подготовки и проведения служебного совещания. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Доклад с презентацией |
| 18 | Работа с деловой документацией. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия |
| 19 | Механизмы групповой динамики в организации. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 20 | Межличностный конфликт как социальный феномен. Причины и условия, вызывающие межличностные конфликты. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Доклад с презентацией |
| | Контроль | 36 | | | | | | |
| | Всего | 180 | | 54 | | 90 | | |

Для очно-заочной формы обучения

| № | Раздел, тема | Общая тру- | Виды учебных занятий, включая самостоятельную ра- |
|---|--------------|------------|---|
|---|--------------|------------|---|

| п/п | дисциплины | доемкость (в часах) | боту обучающихся и трудоемкость (в часах) | | | | | | |
|-----|--|------------------------|---|---------------------------|----|-----|----------------|--|---------------------------------|
| | | | всего | Аудиторные уч. занятия | | | Сам. работа | Планируемые результаты обучения | Формы текуще- го контроля |
| | | | | Лек | Пр | Лаб | | | |
| 1 | Управление как социальный феномен. Теоретические основы психологии управления. Предмет науки управления и этапы ее развития. | 12 | | 2 | | 10 | ПК-3 | Устный опрос | |
| 2 | Синдром конечной остановки и его признаки, система продвижения по службе | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания | |
| 3 | Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания | |
| 4 | Тенденции развития управленческой мысли. Понятие о психологии управления. Уровни психолого-управленческой проблематики. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация. | 12 | | 2 | | 10 | ПК-3 | Доклад с презентацией | |
| 5 | Руководство и лидерство как социальные феномены. Основные функции управленческой деятельности. Подготовка и принятие управленческих решений. Делегирование руководителем своих полномочий. | 12 | | 2 | | 10 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия | |
| 6 | Подходы к определению профессионально важных качеств. Психология индивидуального стиля управления руководителя | 12 | | 2 | | 10 | ПК-3 | Устный опрос | |
| 7 | Личность подчиненного как объект управления. Социализация личности как социальный феномен. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос | |
| 8 | Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос | |
| 9 | Система регуляции поведения и деятельности личности. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос | |
| 10 | Общение как социальный феномен. Особенности управленческого общения. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия | |
| 11 | Общение руководителя с подчиненными как обмен информацией. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Дискуссия | |

| | | | | | | | | |
|----|---|------------|--|-----------|--|------------|------|--|
| 12 | Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Проблема уверенности в процессе управленческого общения и пути ее формирования. | 12 | | 2 | | 10 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 13 | Сущность управленческого воздействия руководителя. Характеристика основных способов управленческого воздействия. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Доклад с презентацией |
| 14 | Типология объектов психологического воздействия. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия |
| 15 | Деловая беседа как форма управленческого труда. Особенности телефонной деловой беседы. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | дискуссия |
| 16 | Руководитель - это стиль или типы людей на должность директора. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 17 | Особенности подготовки и проведения служебного совещания. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Доклад с презентацией |
| 18 | Работа с деловой документацией. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос дискуссия |
| 19 | Механизмы групповой динамики в организации. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Устный опрос Выполнение практического задания |
| 20 | Межличностный конфликт как социальный феномен. Причины и условия, вызывающие межличностные конфликты. | 8 | | 2 | | 6 | ПК-3 | Доклад с презентацией |
| | Всего | 180 | | 40 | | 140 | | |

5.2. Тематика лабораторных занятий

Учебным планом не предусмотрены

5.3. Примерная тематика курсовых работ

Учебным планом не предусмотрено

6. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине используются традиционные и инновационные, в том числе информационные образовательные технологии, включая при необходимости применение активных и интерактивных методов обучения.

Информационные образовательные технологии реализуются в процессе использования электронно-библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов и элементов электронного обучения в электронной информационно-образовательной среде для активизации учебного процесса и самостоятельной работы обучающихся.

Методические рекомендации по проведению различных видов практических (семинарских) занятий.

1. Доклад с презентацией

Презентация – самый эффективный способ донесения важной информации как в разговоре «один на один», так и при публичных выступлениях. Слайд-презентации с использованием мультимедийного оборудования позволяют эффективно и наглядно представить содержание изучаемого материала, выделить и проиллюстрировать сообщение, которое

несет поучительную информацию, показать ее ключевые содержательные пункты. Использование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность публичных выступлений.

2. Дискуссия

Как интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающейся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы обучающихся.

Как правило, дискуссия обычно проходит три стадии: ориентация, оценка и консолидация. Последовательное рассмотрение каждой стадии позволяет выделить следующие их особенности.

Стадия ориентации предполагает адаптацию участников дискуссии к самой проблеме, друг другу, что позволяет сформулировать проблему, цели дискуссии; установить правила, регламент дискуссии.

В стадии оценки происходит выступление участников дискуссии, их ответы на возникающие вопросы, сбор максимального объема идей (знаний), предложений, пресечение преподавателем (арбитром) личных амбиций отклонений от темы дискуссии.

Стадия консолидации заключается в анализе результатов дискуссии, согласовании мнений и позиций, совместном формулировании решений и их принятии.

В зависимости от целей и задач занятия, возможно, использовать следующие виды дискуссий: классические дебаты, экспресс-дискуссия, текстовая дискуссия, проблемная дискуссия, ролевая (ситуационная) дискуссия.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций

| Уровни сформированности компетенций | Индикаторы | Качественные критерии оценивание | | | |
|-------------------------------------|---|---|--|--|----------|
| | | 2 балла | 3 балла | 4 балла | 5 баллов |
| ПК-3 | | | | | |
| Базовый | Знать: основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Не знает основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | В целом знает основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Знает основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | |
| | Уметь: умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять | Не умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные | В целом умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные | Умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные | |

| | | | | | |
|----------------|--|--|---|---|---|
| | <p>лять эффективные стимулы в конкретных ситуациях; умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; умеет организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> | <p>ные стимулы в конкретных ситуациях; умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; умеет организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> | <p>тивные стимулы в конкретных ситуациях; умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; умеет организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> | <p>стимулы в конкретных ситуациях; умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; умеет организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> | |
| | <p>Владеть: владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> | <p>Не владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> | <p>В целом владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> | <p>Владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> | |
| Повышенны й | <p>Знать: основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Уметь: умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные стимулы в</p> | | | | <p>В полном объеме знает основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>В полном объеме умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные стимулы в кон-</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | <p>конкретных ситуациях; умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> | | | | <p>кретных ситуациях; умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> |
| | <p>Владеть: владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> | | | | <p>В полном объеме владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации</p> |

7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:

1. Психологические теории личности.
2. Типология личности в трудовой деятельности.
3. Познавательные процессы и внимание в трудовой деятельности.
4. Темперамент и характер в трудовой деятельности.
5. Мотивационная сфера личности.
6. Правила управления мотивацией.
7. Содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации.
8. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
9. Специфика феномена лидерства.
10. Типология руководителей.
11. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
12. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
13. Профессиограмма руководителя (в системе образования).

14. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
15. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
16. Специфика и закономерности управленческого общения.
17. Средства психологического влияния.
18. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
19. Влияние подсознания на принятие решения.
20. Психология манипуляции личностью в процессе управления.
21. Влияние культуры на организационную эффективность.

Критерии оценки доклада, сообщения, реферата:

Отметка «отлично» за письменную работу, реферат, сообщение ставится, если изложенный в докладе материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- доклад сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы.

Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в докладе материал:

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;

- доклад длинный, не вполне четкий;

- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов, или не на все вопросы.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в докладе материал:

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;

- на вопросы по теме доклада не были получены ответы или они не были правильными.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- доклад не сделан;
- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;

- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

7.2.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие науки и классификация наук. Многозначность понятия «наука»
2. Научное исследование: сущность и особенности. Классификация научных исследований.
3. Методология научного исследования. Методологию и научное познание.
4. Метод научного исследования. Метод и теория научного исследования.
5. Классификация методов научных исследований.
6. Общетеоретические методы исследования.
7. Экспериментальные методы исследования.
8. Методы анализа эмпирических данных.
9. Сравнительная характеристика качественных и количественных методов анализа эмпирических данных.
10. Методы построения научной теории.
11. Выбор темы научного исследования студентом, определение его цели и задач. Объект, предмет исследования, определяющие выбор темы.
12. Информационное обеспечение научной работы студента.

13. Библиотечные каталоги, их виды. Электронный каталог и электронная библиотека.
14. Основные источники информации. Виды научных изданий. Виды учебных изданий.
15. Систематизация и анализ научной информации. Виды регистрации научной информации.
16. Научные (теоретические и эмпирические) тексты как источники исследования.
17. Виды анализа научных текстов.
18. Методы обработки научных текстов.
19. Управление наукой в России и её организационная структура.
20. Научная деятельность в высшем учебном заведении.
21. Организация подготовки научных и научно-педагогических кадров в РФ.
22. Направления научных исследований в сфере государственного и муниципального управления
23. Методология научных исследований в сфере государственного и муниципального управления.
24. Факты и оценки, факты и мнения: анализ оппозиций
25. Основные источники научной информации.
26. Анализ и синтез информации в структуре интеллектуальной работы с текстами документов
27. Использование современных технических средств в исследовательской деятельности

Критерии оценки устного ответа на вопросы по дисциплине

«Психология управления»:

✓ 5 баллов - если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

✓ 4 - балла - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

✓ 3 балла – фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.

✓ 2 балла – незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний обучающихся

1. Специфика деятельности руководителя заключается:

- а) В воздействии на работников
- б) В воздействии на систему
- в) В самостоятельном решении управленческих задач
- г) Все ответы верны

Поведение людей в организации основано на:

- а) Ценностных предпосылок
- б) Побуждениях
- в) Мотивах
- г) Целях

3. Стимулы это:

- а) Призыв
- б) Поощрение
- в) Наказание
- г) Восклицание

4. Модель поведения и отношений, которая на законных основаниях планируется для членов организации, называется:

- а) Формальной организацией
- б) Неформальной организацией
- в) Управленческим процессом
- г) Правильного ответа нет

5. Объективность, склонность к доминированию, честолюбие, социальность, импульсивность это:

- а) Симптомы проявления личности в организации
- б) Манера поведения человека в организации
- в) Стремление личности выделиться
- г) Все ответы верны

1. Какая из теорий лидерства гласит, что руководителями не становятся, а рождаются:

- а) «Теория чет»
- б) «Элиты и толпы»
- в) «Ситуационная теория»
- г) Правильного ответа нет

2. Какая из теорий гласит, что многие лидерские качества могут быть приобретены в результате обучения и научения:

- а) «Теория чет»
- б) «Элиты и толпы»
- в) «Ситуационная теория»
- г) Правильного ответа нет

3. Центральным звеном группы является:

- а) Предметная деятельность группы
- б) Непосредственные контакты между людьми
- в) Характер совместной деятельности
- г) Все ответы верны

4. С чего нужно начинать соединение коллектива:

- а) С трудовой деятельности
- б) С постановки целей
- в) С ресурсов
- г) Верного ответа нет

5. Появление новых сотрудников может привести

- а) К распаду неформальной группы или организации
- б) К сокращению возможностей взаимодействия
- в) К удовлетворению социальных нужд
- г) Все ответы верны

6. К типам формальных коллективов относятся:

- а) Группы руководителей
- б) Производственные группы
- в) Комитеты
- г) Правильного ответа нет

7. К факторам, влияющим на эффективность группы, относятся:

- а) Потребность в доступе к неформальному источнику информации
- б) Чувство принадлежности
- в) Состав группы

г) Все ответы верны

8. Какие конфликты возникают при столкновении противоположных мотивов, потребностей, интересов у человека

- а) Личностные
- б) Межличностные
- в) Межгрупповые
- г) Ролевые

Тема 1. Теоретические основы психологии

1. Часть объективной деятельности, на которую направлено управленческое воздействие называется:

- а) Объектом управления
- б) Субъектом управления
- в) Менеджментом
- г) Все ответы верны

2. Предметом психологии управления являются:

- а) Управленческие отношения между субъектом и объектом управления
- б) Отношения между членами организации
- в) Отношения между различными подразделениями
- г) Все ответы верны

3. Управленческая деятельность это - .

4. Какие задачи призвана решать психология управления:

- а) Подбор сотрудников к функциям и друг к другу соответственно их индивидуальным особенностям
- б) Воздействие на психику работников через стимулирование
- в) Изучение влияния личностных факторов на процесс управленческой деятельности
- г) Все ответы верны

5. Объектом управленческого воздействия является:

- а) Отдельный работник
- б) Трудовой коллектив
- в) Организация в целом
- г) Все ответы верны

6. Субъектом управленческого воздействия является:

- а) Руководитель
- б) Трудовой коллектив
- в) Группа людей, принимающих решение
- г) Организация

7. Специфика деятельности руководителя заключается:

- а) В воздействии на работников
- б) В воздействии на систему
- в) В самостоятельном решении управленческих задач
- г) Все ответы верны

8. Носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности это:

- а) Объект управления
- б) Субъект управления
- в) Оба ответа верны
- г) Правильного ответа нет

Тема 2. Психологическая структура управленческой деятельности

1. «Оперантные» реакции выделил:

- а) ДЖ. Уотсон
- б) А.Смит
- в) Б.Ф.Скиннер
- г) Г.Форд

2. Поведение людей в организации основано на:

- а) Ценностных предпосылках
- б) Побуждениях

в) Мотивах

г) Целях

3. Стимулы это:

а) Призыв

б) Поощрение

в) Наказание

г) Восклицание

4. Модель поведения и отношений, которая на законных основаниях планируется для членов организации, называется:

а) Формальной организацией

б) Неформальной организацией

в) Управленческим процессом

г) Правильного ответа нет

5. Объективность, склонность к доминированию, честолюбие, социальность, импульсивность это:

а) Симптомы проявления личности в организации

б) Манера поведения человека в организации

в) Стремление личности выделиться

г) Все ответы верны

6. Умения развиваются на основе:

а) Привычек

б) Системы навыков

в) Знаний

г) Тренировок

7. Профессиональная деятельность характеризуется:

а) Наличием специальности

б) Развитием навыков

в) Наличием способностей

г) Развитием интеллекта

8. Деятельность это - .

Тема 3. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления

1. Руководство это:

а) Направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней с целью изменения ее состояния или придания ей новых качеств

б) Направленное воздействие на людей и их общности

в) Целенаправленное воздействие на людей и их общности, соответственно намерениям руководства

г) Верного ответа нет

2. Понятие «руководство» применимо исключительно:

а) К социотехническим системам

б) К техническим системам

в) К социальным системам

г) Все ответы верны

3. Понятие «управление» применимо:

а) К социотехническим системам

б) К техническим системам

в) К социальным системам

г) Все ответы верны

4. Процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти данной ему государством или группой называется:

а) Руководство

б) Лидерство

в) Оба ответа верны

г) Правильного ответа нет

5. Процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной деятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения и понимания друг друга называется:

- а) Руководство
- б) Лидерство
- в) Оба ответа верны
- г) Правильного ответа нет

6. Какая из теорий лидерства гласит, что руководителями не становятся, а рождаются:

- а) «Теория чет»
- б) «Элиты и толпы»
- в) «Ситуационная теория»
- г) Правильного ответа нет

7. Какая из теорий гласит, что многие лидерские качества могут быть приобретены в результате обучения и научения:

- а) «Теория чет»
- б) «Элиты и толпы»
- в) «Ситуационная теория»
- г) Правильного ответа нет

Тема 4. Подготовка и принятие управленческих решений делегирование руководителем своих полномочий

1. Идеальное представление желаемого состояния объекта или результата это:

- а) Решение
- б) Цель
- в) Задача
- г) Правильного ответа нет

2. Каким требованиям должно соответствовать управленческое решение:

- а) Иметь ясную цель, быть своевременным, эффективным, конкретным, правомочным, обоснованным и непротиворечивым
- б) Быть своевременным, эффективным, конкретным, правомочным, обоснованным и непротиворечивым
- в) Иметь ясную цель, быть эффективным, конкретным, правомочным, обоснованным и непротиворечивым
- г) Иметь ясную цель, быть своевременным, эффективным, конкретным, правомочным.

3. Выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом это:

- а) Рациональное решение
- б) Интуитивное решение
- в) Решение, основанное на суждении
- г) Все ответы верны

4. Выбор, обоснованный аналитически это:

- а) Рациональное решение
- б) Интуитивное решение
- в) Решение, основанное на суждении
- г) Все ответы верны

5. Делегирование полномочий это:

- а) Временная передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя
- б) Полная передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя
- в) Оба ответа верны
- г) Правильного ответа нет

6. Какие функции подлежат делегированию:

- а) Мелкая рутинная работа
- б) Руководство сотрудников и их мотивация
- в) Срочные дела
- г) Специализированная деятельность

7. Какие функции не подлежат делегированию:

- а) Частные вопросы
- б) Задачи высокой степени риска
- в) Задачи строго доверительного характера
- г) Подготовительные работы

8. Карьера руководителя это:

- а) Успешное продвижение в области какой-либо деятельности
- б) Индивидуальная последовательность важнейших перемен деятельности, связанных с изменением положения по служебной лестнице
- в) Индивидуально осознанные и изменяемые позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении жизни
- г) Правильного ответа нет

9. Рост руководителя в квалификационном плане до признания его профессионалом называется:

- а) Горизонтальной карьерой
- б) Вертикальным продвижением
- в) Внутриорганизационной карьерой
- г) Центростремительной карьерой

10. Планирование карьеры это - .

Тема 5. Личность подчиненного. Психология управления его поведением и деятельностью

1. В каком понятии выражена родовая принадлежность человека:

- а) Человек
- б) Индивид
- в) Личность
- г) Верного ответа нет

2. Какое понятие выражает отнесенность человека к определенному обществу, эпохе, культуре, науке

- а) Человек
- б) Индивид
- в) Личность
- г) Верного ответа нет

3. Единство неповторимых личностных свойств конкретного человека это:

- а) Индивид
- б) Индивидуальность
- в) Личность
- г) Все ответы верны

4. Сколько основных частей в структуре личности:

- а) 3
- б) 4
- в) 5
- г) Верного ответа нет

5. Продукты психической активности человека (знания, умения, навыки) это:

- а) Психические процессы
- б) Психические свойства
- в) Психические образования
- г) Психические состояния

6. Какие психические процессы позволяют человеку ориентироваться в окружающем мире:

- а) Познавательные
- б) Волевые
- в) Эмоциональные
- г) Все ответы верны

7. Характеристика психической активности людей в определенных условиях это:

- а) Психические процессы
- б) Психические свойства
- в) Психические образования
- г) Психические состояния

8. Какие психические процессы выражают отношение к миру:

- а) Познавательные
- б) Волевые
- в) Эмоциональные
- г) Все ответы верны

9. Совокупность устойчивых мотивов, целей, потребностей, идеалов и установок называется:

- а) Самосознанием
- б) Направленностью
- в) Темпераментом
- г) Характером

10. Природно обусловленная совокупность динамических проявлений психики, протекания психических процессов называется:

- а) Самосознанием
- б) Способностями
- в) Темпераментом
- г) Характером

11. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей, проявляющихся в общении, поведении деятельности называется

- а) Самосознанием
- б) Направленностью
- в) Темпераментом
- г) Характером

12. Особенности человека, позволяющие ему успешно справляться с тем или иным видом деятельности называется:

- а) Самосознанием
- б) Способностями
- в) Темпераментом
- г) Характером

13. Для человека с каким типом темперамента, подходит девиз «Не торопи!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

14. Какому типу темперамента походит девиз «Не навреди!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

15. Для какого типа темперамента характерен девиз «Доверяй, но проверь!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

16. Какому типу темперамента соответствует девиз «Ни минуты покоя!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

17. Усвоение индивидом социального опыта, системы социальных связей путем вхождения в социальную среду это:

- а) Карьера
- б) Социализация
- в) Личностный рост
- г) Все ответы верны

18. Активное воспроизводство индивидом системы социальных связей это:

- а) Социализация

- б) Организация
- в) Менеджмент
- г) Верного ответа нет

19. Расширение видов деятельности, освоение и осмысление каждого из видов деятельности проявляется при:

- а) Социализации в сфере общения
- б) Социализации в сфере деятельности
- в) Социализации в сфере самосознания
- г) Все ответы верны

20. Включение подчиненного в систему взаимосвязей организации с ее традициями, нормами, ценностными ориентациями называется:

- а) Адаптацией
- б) Социально-психологической адаптацией
- в) Психофизиологической адаптацией
- г) Верного ответа нет

Тема 8. Психология управления групповыми процессами в деятельности руководителя

1. Социальный феномен, в основе которого лежит идея облегчения работы при любом виде совместной деятельности называется:

- а) Синергия
- б) Фасилитация
- в) Плацебо
- г) Верного ответа нет

2. К какому виду организаций относят административные органы и учреждения:

- а) Бюрократии
- б) Учреждения тотального типа
- в) Добровольные организации
- г) Все ответы верны

3. К какому виду организаций относят больницы, тюрьмы, монастыри, воинские части:

- а) Бюрократии
- б) Учреждения тотального типа
- в) Добровольные организации
- г) Все ответы верны

4. Каким видом взаимодействия характеризуется социотехническая система:

- а) Человек-человек
- б) Человек-машина
- в) Машина-машина
- г) Все ответы верны

5. Логическая форма познания личностных особенностей себя и других людей называется:

- а) Эмпатия
- б) Рефлексия
- в) Идентификация
- г) Все ответы верны

6. Центральным звеном группы является:

- а) Предметная деятельность группы
- б) Непосредственные контакты между людьми
- в) Характер совместной деятельности
- г) Все ответы верны

7. С чего нужно начинать соединение коллектива:

- а) С трудовой деятельности
- б) С постановки целей
- в) С ресурсов
- г) Верного ответа нет

8. Появление новых сотрудников может привести

- а) К распаду неформальной группы или организации
- б) К сокращению возможностей взаимодействия
- в) К удовлетворению социальных нужд

г) Все ответы верны

9. К типам формальных коллективов относятся:

- а) Группы руководителей
- б) Производственные группы
- в) Комитеты
- г) Правильного ответа нет

10. К факторам, влияющим на эффективность группы, относятся:

- а) Потребность в доступе к неформальному источнику информации
- б) Чувство принадлежности
- в) Состав группы
- г) Все ответы верны

Тема 9. Коммуникативная структура организации, слухи и меры противодействия им

1. Коммуникация это:

- а) Передача информации от одного индивида к другому
- б) Процесс достижения социальной общности при сохранении индивидуальности каждого его элемента
- в) Сеть каналов и путей, по которым происходит обмен информации и мнениями
- г) Все ответы верны

2. Какая форма коммуникации осуществляется при помощи побудительных сообщений:

- а) Управленческая
- б) Информационная
- в) Эмотивная
- г) Фактическая

3. Какая форма коммуникации осуществляется при помощи экспрессивных сообщений:

- а) Управленческая
- б) Информационная
- в) Эмотивная
- г) Фактическая

4. Коммуникация между работниками, находящимися на разных уровнях организационной иерархии называется:

- а) Горизонтальной
- б) Вертикальной
- в) Центробежной
- г) Верного ответа нет

5. Что не относится к причинам плохой коммуникации:

- а) Неблагоприятный психологический климат
- б) Личностные моменты
- в) Неполнота воспринимаемой информации
- г) Правильного ответа нет

6. Слух это:

- а) Форма межличностной коммуникации
- б) Информативное сообщение
- в) Эмоционально-значимое для других сообщение
- г) Правильного ответа нет

Тема 10. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя

1. Конфликт это - .

2. Социальное явление, вызвавшее данную конфликтную ситуацию это:

- а) Объект конфликта
- б) Субъект конфликта
- в) Участник конфликта
- г) Все ответы верны

3. Отдельные лица, группы людей, организации это:

- а) Объект конфликта

- б) Субъект конфликта
- в) Участник конфликта
- г) Все ответы верны

4. К основным структурным элементам конфликта не относят:

- а) Объект конфликта
- б) Участников конфликта
- в) Инцидент
- г) Конфликтную ситуацию

5. Взаимное восприятие особенностей каждой из конфликтных сторон представляют собой:

- а) Познавательный компонент
- б) Эмоциональный компонент
- в) Волевой компонент
- г) Мотивационный компонент

6. Какой компонент характеризует сущность несовпадения позиций участников противоборства

- а) Познавательный компонент
- б) Эмоциональный компонент
- в) Волевой компонент
- г) Мотивационный компонент

7. Какие конфликты возникают при столкновении противоположных мотивов, потребностей, интересов у человека

- а) Личностные
- б) Межличностные
- в) Межгрупповые
- г) Ролевые

8. При каких конфликтах в качестве конфликтующих сторон выступают социальные группы, преследуемые несовместимые цели:

- а) Личностных
- б) Межличностных
- в) Межгрупповых
- г) Ролевых

9. Конструктивный конфликт это - .

10. Деструктивный конфликт это - .

Тема 11. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление жизненных кризисов

1. Здоровье это:

- а) Адекватность в решении проблем
- б) Правильная, нормальная деятельность организма
- в) Состояние полного физического, психологического, социального благополучия
- г) Отсутствие болезней

2. Какие критерии не относятся к здоровью:

- а) Социализация
- б) Адаптация
- в) Биохимические
- г) Морфологические

3. Какие критерии не относятся к психологическому здоровью:

- а) Индивидуализация
- б) Адаптация
- в) Ценность внутреннего мира
- г) Поиск смысла жизни

4. Целостная совокупность повседневной жизни людей это:

- а) Индивидуализация
- б) Социализация
- в) Образ жизни
- г) Правильного ответа нет

5. Назовите третий фактор, поддерживающий физическое здоровье:

- а) Дыхание
- б) Питание
- в)

6. Какой стадии стресса не существует:

- а) Реакция тревоги
- б) Сопротивление
- в) Перенапряжение
- г) Истощение

7. Чрезвычайный или патологический раздражитель это:

- а) Стресс
- б) Дистресс
- в) Стрессор
- г) Агрессор

8. Значительное по силе и продолжительности экстремальное воздействие, вызывающее стресс это:

- а) Дистресс
- б) Стресс
- в) Стрессор
- г) Агрессор

9. Какого вида стресса не существует:

- а) Психологического
- б) Физиологического
- в) Духовного
- г) Правильного ответа нет

10. Сложное переходное состояние, возникающее в условиях невозможности жить, как прежде и незнания как жить дальше, связанное с мучительным переживанием своего «Я», называется:

- а) Стресс
- б) Кризис
- в) Здоровье
- г) Все ответы верны

Тема 12. Роль социально-психологической службы в системе управления

1. Как называется отдельное научно-исследовательское подразделение оказывающее научно-методическую и практическую помощь в решении конкретных социально- психологических проблем предприятия

- а) Отдел кадров
- б) Служба по управлению человеческими ресурсами
- в) Социально-психологическая служба
- г) Бухгалтерия

2. Уровень профессионализма практического психолога определяется:

- а) Развитием способностей
- б) Методической подготовкой
- в) Теоретическими знаниями
- г) Все ответы верны

3. Средством поддержания авторитета менеджера является:

- а) Доминантность
- б) Уровень развития
- в) Вспыльчивость
- г) Покладистость

4. Состояние психического утомления характеризуется как:

- а) «Выжатый лимон»
- б) «Сочный апельсин»
- в) «Сушеная курага»
- г) «Холодный арбуз»

5. Состояние тревожности сопровождается:

- а) Равнодушием

- б) Оптимизмом
- в) Беспокойством
- г) Все ответы верны

6. В основе какого кризиса лежит борьба мотивов

- а) Целостного
- б) Ценностного
- в) Кризиса удовольствия
- г) Кризиса среднего возраста

7. Какое состояние возникает вследствие повышения ответственности, дефицита времени и столкновения с особо трудными задачами:

- а) Состояние психического утомления
- б) Состояние психического напряжения
- в) Состояние тревожности
- г) Состояние умиротворения

8. Неспецифическая приспособительная реакция на воздействие экстремального фактора, называется:

- а) Стресс
- б) Дистресс
- в) Кризис
- г) Беспокойство

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Ключи к тестовым заданиям.

Шкала оценивания (за правильный ответ дается 1 балл)

«неудовлетворительно» – 50% и менее

«удовлетворительно» – 51-80%

«хорошо» – 81-90%

«отлично» – 91-100%

7.2.4. Типовые ситуационные задачи

Задача 1.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

«Сейчас я тебе покажу».

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?»

Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

Задача 2.

Процесс управления - это: результат влияния руководителя на подчиненного; совокупность видов деятельности людей в организации; совокупность отдельных видов деятельности, направленных на упорядочение и координацию функционирования и развития организации и ее элементов в интересах достижения стоящих перед ними целей.

7.2.5. Бально-рейтинговая система оценки знаний обучающихся

Согласно Положения о бально-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся баллы выставляются в соответствующих графах журнала (см. «Журнал учета бально-рейтинговых показателей студенческой группы») в следующем порядке:

«Посещение» - 2 балла за присутствие на занятии без замечаний со стороны преподавателя; 1 балл за опоздание или иное незначительное нарушение дисциплины; 0 баллов за пропуск одного занятия (вне зависимости от уважительности пропуска) или опоздание более чем на 15 минут или иное нарушение дисциплины.

«Активность» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем за демонстрацию студентом знаний во время занятия письменно или устно, за подготовку домашнего задания, участие в дискуссии на заданную тему и т.д., то есть за работу на занятии. При этом преподаватель должен опросить не менее 25% из числа студентов, присутствующих на практическом занятии.

«Контрольная работа» или «тестирование» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем по результатам контрольной работы или тестирования группы, проведенных во внеаудиторное время. Предполагается, что преподаватель по согласованию с деканатом проводит подобные мероприятия по выявлению остаточных знаний студентов не реже одного раза на каждые 36 часов аудиторного времени.

«Отработка» - от 0 до 2 баллов выставляется за отработку каждого пропущенного лекционного занятия и от 0 до 4 баллов может быть поставлено преподавателем за отработку студентом пропуска одного практического занятия или практикума. За один раз можно отработать не более шести пропусков (т.е., студенту выставляется не более 18 баллов, если все пропущенные шесть занятий являлись практическими) вне зависимости от уважительности пропусков занятий.

«Пропуски в часах всего» - количество пропущенных занятий за отчетный период умножается на два (1 занятие=2 часам) (заполняется делопроизводителем деканата).

«Пропуски по неуважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Попуски по уважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Корректировка баллов за пропуски» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Итого баллов за отчетный период» - сумма всех выставленных баллов за данный период (графа заполняется делопроизводителем деканата).

Таблица перевода бально-рейтинговых показателей в отметки традиционной системы оценивания

| Соотношение часов лекционных и практических занятий | 0/2 | 1/3 | 1/2 | 2/3 | 1/1 | 3/2 | 2/1 | 3/1 | 2/0 | Соответствие отметки коэффициенту |
|---|-----|------|------|-----|-----|-----|------|------|-----|-----------------------------------|
| Коэффициент соответствия бальных показателей традиционной отметке | 1,5 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | «зачтено» |
| | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | «удовлетворительно» |
| | 2 | 1,75 | 1,65 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 1,35 | 1,25 | - | «хорошо» |
| | 3 | 2,5 | 2,3 | 2,2 | 2 | 1,8 | 1,7 | 1,5 | - | «отлично» |

Необходимое количество баллов для выставления отметок («зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично») определяется произведением реально проведенных

аудиторных часов (n) за отчетный период на коэффициент соответствия в зависимости от соотношения часов лекционных и практических занятий согласно приведенной таблице.

«Журнал учета балльно-рейтинговых показателей студенческой группы» заполняется преподавателем на каждом занятии.

В случае болезни или другой уважительной причины отсутствия студента на занятиях, ему предоставляется право отработать занятия по индивидуальному графику.

Студенту, набравшему количество баллов менее определенного порогового уровня, выставляется оценка "неудовлетворительно" или "не зачтено". Порядок ликвидации задолженностей и прохождения дальнейшего обучения регулируется на основе действующего законодательства РФ и локальных актов КЧГУ.

Текущий контроль по лекционному материалу проводит лектор, по практическим занятиям – преподаватель, проводивший эти занятия. Контроль может проводиться и совместно.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса

8.1. Основная литература:

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>
2. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>
3. Островский, Э. В. Психология управления : учебное пособие / Э. В. Островский ; Всероссийский заочный финансово-экономический институт. - Москва : Вуз. учебник : ИНФРА-М, 2011. - 249 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/313827>

8.2. Дополнительная литература:

1. Козлов В.В. Психология управления. М., Изд. центр «Академия», 2011.
2. Демидова Г.В. Управленческая психология. М., - Академия, 2009.
3. Морозов А.В. Психология управления. М., Академический проект, 2011.
4. Урбанович А.А. Психология управления. Минск: Харвеса, 2010.
5. Островский Э.В. Психология управления. М., ИНТРА. – М. 2011 г.
6. Ильин Г.Л. Социология и психология управления. М., Изд. центр «Академия», 2010.
7. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. М.: ЮНИТИ-Дана, 2008.
8. Шуванов В.И. Социальная психология управления. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

9. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)

| Вид учебных занятий | Организация деятельности студента |
|---|---|
| Лекция | Написание конспекта лекций: краткое, схематичное, последовательное фиксирование основных положений, выводов, формулировок, обобщений; выделение ключевых слов, терминов. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, вызывающего трудности. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. |
| Практические занятия | Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом |
| Контрольная работа/индивидуальные задания | Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, |

| | |
|------------------------|--|
| ния | требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. |
| Реферат | Реферат: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата. |
| Коллоквиум | Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др. |
| Самостоятельная работа | Проработка учебного материала занятий лекционного и семинарского типа. Изучение нового материала до его изложения на занятиях. Поиск, изучение и презентация информации по заданной теме, анализ научных источников. Самостоятельное изучение отдельных вопросов тем дисциплины, не рассматриваемых на занятиях лекционного и семинарского типа. Подготовка к текущему контролю, к промежуточной аттестации. |
| Подготовка к зачету | При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. |

10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)

10.1. Общесистемные требования

Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «КЧГУ»

<http://kchgu.ru> - адрес официального сайта университета

<https://do.kchgu.ru> - электронная информационно-образовательная среда КЧГУ

Электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки)

| Учебный год | Наименование документа с указанием реквизитов | Срок действия документа |
|------------------------|--|---------------------------------|
| 2023/ 2024 учебный год | Электронно-библиотечная система ООО «Знаниум». Договор №915 ЭБС от 12.05.2023г. | с 12.05.2023 г по 12.05.2024 г. |
| | Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № СЭБ НВ-294 от 1 декабря 2020 года. | Бессрочный |
| 2023/ 2024 учебный год | Электронная библиотека КЧГУ (Э.Б.). Положение об ЭБ утверждено Ученым советом от 30.09.2015г. Протокол № 1). Электронный адрес: https://kchgu.ru/biblioteka - kchgu/ | Бессрочный |
| 2023/ 2024 учебный год | Электронно-библиотечные системы: Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» - https://www.elibrary.ru . Лицензионное соглашение №15646 от 01.08.2014г. Бесплатно. Национальная электронная библиотека (НЭБ) – https://rusneb.ru . Договор №101/НЭБ/1391 от 22.03.2016г. Бесплатно. Электронный ресурс «Polred.com Обзор СМИ» – https://polpred.com . Соглашение. Бесплатно. | Бессрочно |

10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория № 503 (учебно-лабораторный корпус) Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Специализированная мебель:

– столы ученические, стулья, доска меловая.

Учебно-наглядные пособия (в электронном виде).

Технические средства обучения:

Телевизор, системный блок с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1C12-230131-040105-990-2679), с 21.01.2023 по 03.03.2025г.

2. Научный зал, 20 мест, 10 компьютеров (учебно-лабораторный корпус, ауд.101)

Специализированная мебель: столы ученические, стулья.

Технические средства обучения:

персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-170203-103503-237-90), с 02.03.2017 по 02.03.2019г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1C12-230131-040105-990-2679), с 21.01.2023 по 03.03.2025г.

3. Читальный зал, 80 мест, 10 компьютеров (учебно-лабораторный корпус, ауд. 102а).

Специализированная мебель: столы ученические, стулья.

Технические средства обучения:

Дисплей Брайля ALVA с программой экранного увеличителя MAGic Pro;

стационарный видеоувеличитель Clear View с монитором;

2 компьютерных роллера USB&PS/2; клавиатура с накладкой (ДЦП);

акустическая система свободного звукового поля Front Row to Go/\$;

персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-170203-103503-237-90), с 02.03.2017 по 02.03.2019г.

- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1C12-230131-040105-990-2679), с 21.01.2023 по 03.03.2025г.

4. Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (учебно-лабораторный корпус, ауд.507)
 Специализированная мебель:

– столы ученические, стулья, доска меловая.

Учебно-наглядные пособия (в электронном виде).

Технические средства обучения:

- ноутбуки в количестве 3 шт. с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-170203-103503-237-90), с 02.03.2017 по 02.03.2019г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1C12-230131-040105-990-2679), с 21.01.2023 по 03.03.2025г.

10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения

1. ABBY FineReader (лицензия №FCRP-1100-1002-3937), бессрочная.
2. Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная.
3. Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная.
4. Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1C12-230131-040105-990-2679), с 21.01.2023 по 03.03.2025г.
5. Microsoft Office (лицензия №60127446), бессрочная.
6. Microsoft Windows (лицензия №60290784), бессрочная.

10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. - <https://wciom.ru/>.
2. Официальный сайт Аналитического центра ЛЕВАДА-ЦЕНТР [Электронный ресурс]. - <https://www.levada.ru/>.

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для лиц с ОВЗ и/или с инвалидностью РПД разрабатывается на основании «Положения об организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с огра-

ниченными возможностями здоровья в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева».