Меркулов Павел Александрович
Подписан: Меркулов Павел Александрович
DN: C=RU, S=Орловская область, L=пгт. Орел, T=Директор, O=""СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", OU="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", SNILS=00492216006, ИНН=575206486423, G=Павел Александрович, SN=Меркулов, CN=Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Среднерусский институт управления - филиал
ФАКУЛЬТЕТ «Государственное и муниципальное управление»
КАФЕДРА «Социология и социальные технологии»

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой «Социология и социальные технологии»
Протокол от «28» августа 2023 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
**Б1.В.22 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки 39.03.01 «Социология»
Профиль подготовки: «Общая социология»
Квалификация: бакалавр
Форма обучения: очная
Год набора: 2023

2023 г.

Автор–составитель: канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры «Социология и социальные технологии» А.В. Кустова

И. о. заведующего кафедрой «Социология и социальные технологии», доктор социологических наук, профессор А.А. Алексеёнок

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы ..... 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы ..... 6
3. Содержание и структура дисциплины ..... 7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине ..... 11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины ..... 45
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ..... 48
6.1. Основная литература ..... 48
6.2. Дополнительная литература ..... 48
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы ..... 49
6.4. Нормативные правовые документы ..... 49
6.5. Интернет-ресурсы ..... 50
6.6. Иные источники ..... 50
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ..... 50

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

**1.1. Дисциплина Б1.В.22 «Психология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:**

**УК ОС-3** – способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;

**ПКс-6** – способен находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.

**Этапы освоения компетенций**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенций | Наименование этапа компетенции |
|---|---|---|---|
| **УК ОС-3** | способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе | УК ОС-3.1 | обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию |
| **ПКс-6** | способен находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность | ПКс-6.1 | Способность принимать организационно-управленческие решения в условиях риска и неопределенности; |

**1.2. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:**

## Результаты освоения компетенций

| ОТФ | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|---|---|---|
| | УК ОС-3.1 | **сформированы знания:**<br>- принципов образования команды и роли лидера в команде;<br>- сущности понятия «команда», типы команд, этапы становления и развития команды;<br>- основ группового взаимодействия, коммуникации в команде;<br>- основ организации команды, распределения ролей в команде для выполнения задания.<br>**сформированы умения:**<br>- анализировать социальную группу с учетом ее социально-психологических характеристик;<br>- адекватно и полно реализовывать свою позицию и роль в группе;<br>- эффективно выстраивать коммуникации в команде;<br>- применять групповые методы взаимодействия;<br>- формулировать цель командного взаимодействия;<br>- распределять роли и ресурсы в команде для выполнения задания.<br>**сформированы навыки:**<br>- оценки социально-психологических характеристик группы;<br>- реализации своей позиции и роли в группе;<br>- коммуникации в команде;<br>- управления командной работой;<br>- коллективного планирования выполнения задания;<br>- оценки итогов командной работы. |

| | | |
|---|---|---|
| - | ПК-6.1 | **сформированы знания:**<br>- теоретических и прикладных основ психологии управления;<br>- психологических основ реализации функций управления;<br>- психологических основ формирования стиля управления;<br>- психологических основ формирования профессиональных деструкций;<br>- психологических основ управления разрешением конфликтов;<br>- психологических основ подбора и организации труда персонала.<br>**сформированы умения:**<br>- реализовывать функции управления с учетом психологических аспектов;<br>- реализации эффективного стиля управления (руководства, лидерства);<br>- профилактики и выявления различных видов профессиональных деструкций;<br>- управления разрешением конфликтов;<br>- подбора и организации труда персонала при решении различных задач.<br>**сформированы навыки:**<br>- оценки и развития познавательных процессов в соответствии со специфическими требованиями управленческой деятельности;<br>- овладения наиболее эффективными стилями руководства (лидерства);<br>- установления различных видов профессиональных деструкций;<br>- разрешения конфликтов. |

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

| Вид учебных занятий и самостоятельная работа | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Всего | Семестр (триместр), курс | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:** | 48 | | | | | | | 48 | |
| лекционного типа (Л) | 16 | | | | | | | 16 | |
| лабораторные работы (практикумы) (ЛР) | 16 | | | | | | | 16 | |
| практического (семинарского) типа (ПЗ) | 16 | | | | | | | 16 | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР) | | | | | | | | | | |
| контактная внеаудиторная работа, в т.ч. проводимая в электронной информационно-образовательной среде (КВР) | | | | | | | | | | |
| **Самостоятельная работа обучающихся (СР) (с частичным применением ДОТ)** | | 60 | | | | | | | 60 | |
| **Промежуточная аттестация** | форма | Зачет | | | | | | | Зачет | |
| | час. | | | | | | | | | |
| **Общая трудоемкость** | (час./з.е.) | 108/3 | | | | | | | 108/3 | |

## Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Психология управления» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательного процесса (Б1.В.22) подготовки бакалавров по направлению 39.03.01 «Социология».

Дисциплина «Психология управления» реализуется после изучения следующих дисциплин: Б1.О.13 «Психология», Б1.О.16 «Социальная психология», Б1.В.17 «Социология организаций».

Дисциплина «Психология управления» является предшествующей для дисциплин Б1.В.23 Организация и проведение презентации социологического исследования, Б1.В.24 Социология коммуникаций, Б1.В.25 Исследование социально-экономических и политических процессов.

## 3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

### Структура дисциплины

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Тема 1 | Психология управления как отрасль психологического знания | 11 | 2 | | 2 | – | 7 | О1, Т1 |
| Тема 2 | Психологические аспекты реализации функций управления | 13 | 2 | 2 | 2 | – | 7 | О2, Т2 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Тема 3 | Познавательные процессы в управленческой деятельности | 13 | 2 | 2 | 2 | – | 7 | О3, Т3 |
| Тема 4 | Стиль управленческой деятельности | 15 | 2 | 4 | 2 | – | 7 | О4, Т4 |
| Тема 5 | Психология профессионального здоровья руководителя | 14 | 2 | 2 | 2 | – | 8 | О5, Т5 |
| Тема 6 | Психологические аспекты управления конфликтами | 14 | 2 | 2 | 2 | – | 8 | О6, Т6 |
| Тема 7 | Психологические основы организации труда персонала | 14 | 2 | 2 | 2 | – | 8 | О7, Т7 |
| Тема 8 | Управленческая команда как социально-психологическая общность | 14 | 2 | 2 | 2 | – | 8 | О8, Т8 |
| Промежуточная аттестация | | – | – | – | – | – | – | За |
| Всего: | | 108 | 16 | 16 | 16 | – | 60 | – |

***Примечание**. Форма текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), зачет (За).*

**Содержание дисциплины**

**Тема 1. «*Психология управления как отрасль психологического знания*»**

История становления и развития психологии труда и смежных психологических направлений в России и за рубежом.

Цели, задачи, специфика, предмет, объект, методы психологии управления. Связь с другими науками.

Теории управления: основные школы, направления изучения, современное состояние. Школа научного управления, административная школа в управлении, школа человеческих отношений, школа количественных методов в управлении. Процессный, системный, ситуационный подходы в управлении. Современное состояние теории управления.

Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее изучению. Микроанализ управленческой деятельности, эмпирический анализ управленческой деятельности, подход с позиций психологической теории деятельности, ролевой подход, дименсиональный подход, нормативный подход, функциональный анализ управленческой деятельности.

**Тема 2. «*Психологические аспекты реализации функций управления*»**

Психологические особенности реализации функции планирования. Роль и место планирования в организационном функционировании. Структура процесса планирования. Планирование и фактор неопределенности. Влияние

субъективных и объективных факторов на реализацию функции планирования. Психологические механизмы снижения эффективности планирования и приемы коррекции выполнения этой функции.

Психологические особенности реализации функции организации. Сущность функции организации. Влияние организационных и личностных факторов на реализацию функции организации. Психологические аспекты эффективности процесса делегирования полномочий. Психологические особенности снижения эффективности реализации функции организации и приемы коррекции выполнения данной функции.

Психологические особенности реализации функции контроля. Сущность и виды контроля. Влияние организационных и личностных факторов на реализацию функции контроля. Психологические особенности снижения эффективности реализации функции контроля и приемы коррекции выполнения данной функции.

Психологические особенности функции мотивирования. Сущность процесса мотивации персонала. Влияние организационных и личностных факторов на реализацию функции мотивации. Психологические особенности снижения эффективности реализации функции мотивации и приемы коррекции выполнения данной функции.

Психологические особенности деятельности по выработке управленческих решений. Сущность процесса принятия управленческих решений. Влияние организационных и личностных факторов на эффективность принятия управленческих решений. Психологические особенности снижения эффективности принятия управленческих решений и приемы коррекции выполнения данной функции.

**Тема 3.** ***«Познавательные процессы в управленческой деятельности»***

Перцептивные процессы в управленческой деятельности. Специфика перцептивных процессов в управленческой деятельности. Эффекты восприятия.

Мнемические процессы в управленческой деятельности. Специфика оперативной и долговременной памяти в деятельности руководителя. Личный профессиональный опыт как регулятор управленческой деятельности.

Мыслительные процессы в управленческой деятельности. Специфика мышления в деятельности руководителя. Основные свойства практического мышления.

Интеллект руководителя. Социальный, эмоциональный интеллект руководителя. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. Специфика интеллектуальных качеств руководителя.

**Тема 4.** ***«Стиль управленческой деятельности»***

Стиль управления как качественная характеристика деятельности

руководителя. Управление, руководство, лидерство. Критерии эффективности стиля управленческой деятельности.

Становление эффективного руководителя с точки зрения теории лидерских черт.

Поведенческий подход к установлению факторов формирования эффективного стиля управления.

Формирование стиля управления с точки зрения ситуационного подхода.

Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.

**Тема 5.** ***«Психология профессионального здоровья руководителя»***

Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.

Стресс в профессиональной деятельности руководителя. Систематизация стрессоров в управленческой деятельности. Признаки стрессового состояния у руководителя. Профилактика и преодоление управленческого стресса.

Виды профессиональных деструкций руководителя: профессиональные деформации, акцентуации, профессиональная отчужденность и стагнация. Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций руководителя.

Психическое выгорание в управленческой деятельности. Синдром психического выгорания и его симптомы. Модели изучения психического выгорания. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания руководителя. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».

Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.

Исследование профессиональных деформаций руководителей.

Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации.

Профессиональная адаптация и дезадаптация руководителя в обычных и экстремальных трудовых условиях. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы.

Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма управленческих кадров.

**Тема 6.** ***«Психологические аспекты управления конфликтами»***

Конфликт: структурны, динамические характеристики. Виды конфликтов. Конфликты в управленческой деятельности.

Этапы развития конфликта. Стратегии управления конфликтами. Техники и технологии управления конфликтами. Личностные и групповые

особенности протекания конфликтов.

**Тема 7.** ***«Психологические основы организации труда персонала»***

Половозрастные особенности человека и их учет в организации деятельности.

Оптимизация режима и условий труда. Утомление, усталость, признаки утомления, динамика работоспособности.

Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала. Тип нервной системы. Темперамент. Индивидуально-типологические основы отклоняющегося поведения. Психология отклоняющегося поведения персонала.

**Тема 8.** ***«Управленческая команда как социально-психологическая общность»***

Базовые законы групповой динамики. Деловой и социоэмоциональный аспекты группы.

Групповое развитие. Модели и стадии группового развития.

Социальная фасилитация, социальная леность, деиндивидуализация в управленческой команде.

Коммуникации в группах. Влияние в группах. Конформность, контрконформность, огрупление мышления, влияние меньшинства.

Продуктивность группы. Потенциальная продуктивность, ингибиторы продуктивности, усилители продуктивности.

Принятие решений в управленческой команде. Модели принятия решений.

## 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.22 «Психология управления» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

– при проведении занятий лекционного типа: опрос;

– при проведении практических занятий: опрос, тестирование, презентация доклада;

– при проведении лабораторных работ: выполнение лабораторных заданий.

**4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):**

Зачет по дисциплине «Психология управления» проводится в устной форме в виде собеседования.

## 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

**Типовые оценочные материалы по теме:**

**Тема 1. «*Психология управления как отрасль психологического знания»***

1. История становления и развития психологии труда и смежных психологических направлений в России и за рубежом.
2. Цели, задачи, специфика, предмет, объект, методы психологии управления.
3. Связь психологии управления с другими науками.
4. Теории управления: школа научного управления, административная школа в управлении, школа человеческих отношений, школа количественных методов в управлении.
5. Процессный, системный, ситуационный подходы в управлении.
6. Современное состояние теории управления.
7. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее изучению: микроанализ управленческой деятельности, эмпирический анализ управленческой деятельности, подход с позиций психологической теории деятельности, ролевой подход, дименсиональный подход, нормативный подход, функциональный анализ управленческой деятельности.

**Тема 2. «*Психологические аспекты реализации функций управления»***

1. Психологические особенности реализации функции планирования: роль и место планирования в организационном функционировании, структура процесса планирования, планирование и фактор неопределенности, влияние субъективных и объективных факторов на реализацию функции планирования, психологические механизмы снижения эффективности планирования и приемы коррекции выполнения этой функции.
2. Психологические особенности реализации функции организации: сущность функции организации, влияние организационных и личностных факторов на реализацию функции организации, психологические аспекты эффективности процесса делегирования полномочий, психологические особенности снижения эффективности реализации функции организации и приемы коррекции выполнения данной функции.
3. Психологические особенности реализации функции контроля: сущность и виды контроля, влияние организационных и личностных факторов на реализацию функции контроля, психологические особенности снижения эффективности реализации функции контроля и приемы коррекции выполнения данной функции.
4. Психологические особенности функции мотивирования: сущность процесса мотивации персонала, влияние организационных и личностных

факторов на реализацию функции мотивации, психологические особенности снижения эффективности реализации функции мотивации и приемы коррекции выполнения данной функции.

5. Психологические особенности деятельности по выработке управленческих решений: сущность процесса принятия управленческих решений, влияние организационных и личностных факторов на эффективность принятия управленческих решений, психологические особенности снижения эффективности принятия управленческих решений и приемы коррекции выполнения данной функции.

**Тема 3.** ***«Познавательные процессы в управленческой деятельности»***

1. Перцептивные процессы в управленческой деятельности.
2. Специфика перцептивных процессов в управленческой деятельности.
3. Эффекты восприятия.
4. Мнемические процессы в управленческой деятельности.
5. Специфика оперативной и долговременной памяти в деятельности руководителя.
6. Личный профессиональный опыт как регулятор управленческой деятельности.
7. Мыслительные процессы в управленческой деятельности.
8. Специфика мышления в деятельности руководителя.
9. Основные свойства практического мышления.
10. Интеллект руководителя.
11. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
12. Специфика интеллектуальных качеств руководителя.

**Тема 4.** ***«Стиль управленческой деятельности»***

1. Стиль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
2. Управление, руководство, лидерство.
3. Критерии эффективности стиля управленческой деятельности.
4. Становление эффективного руководителя с точки зрения теории лидерских черт.
5. Поведенческий подход к установлению факторов формирования эффективного стиля управления.
6. Формирование стиля управления с точки зрения ситуационного подхода.
7. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.

**Тема 5.** ***«Психология профессионального здоровья руководителя»***

1. Профессиональное здоровье руководителя как психологическая проблема
2. Стресс в управленческой деятельности. Систематизация стрессоров в управленческой деятельности.
3. Динамика развития управленческого стресса.
4. Профилактика и преодоление управленческого стресса.
5. Виды профессиональных деструкций руководителя: профессиональные деформации, акцентуации, профессиональная отчужденность и стагнация.
6. Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций руководителя.
7. Психическое выгорание у руководителей.
8. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания руководителей.
9. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».
10. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
11. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
12. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации.
13. Профессиональная адаптация и дезадаптация руководителя в обычных и экстремальных трудовых условиях.
14. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы.
15. Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма управленческих кадров.

**Тема 6.** ***«Психологические аспекты управления конфликтами»***

1. Конфликт: структурны, динамические характеристики.
2. Виды конфликтов.
3. Конфликты в деятельности руководителя.
4. Этапы развития конфликта.
5. Стратегии управления конфликтами.
6. Техники и технологии управления конфликтами.
7. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов.

**Тема 7.** ***«Психологические основы организации труда персонала»***

1. Половозрастные особенности человека и их учет в организации производственной деятельности.
2. Оптимизация режима и условий труда.

3. Утомление, усталость, признаки утомления, динамика работоспособности.

4. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.

5. Тип нервной системы и темперамент.

6. Индивидуально-типологические основы отклоняющегося поведения. Психология отклоняющегося поведения персонала.

**Тема 8.** ***«Управленческая команда как социально-психологическая общность»***

1. Базовые законы групповой динамики.
2. Деловой и социоэмоциональный аспекты группы.
3. Групповое развитие и социализация.
4. Модели и стадии группового развития.
5. Социальная фасилитация, социальная леность, деиндивидуализация.
6. Коммуникации в группах.
7. Влияние в группах.
8. Конформность, контрконформность, огрупление мышления, влияние меньшинства.
9. Продуктивность группы. Потенциальная продуктивность, ингибиторы продуктивности, усилители продуктивности.
10. Принятие решений. Модели принятия решений.

## Типовые тестовые задания по темам

**Тема 1. «*Психология управления как отрасль психологического знания*»**

***1. Предмет психологии управления:***

а) основные управленческие функции

б) психологические закономерности, способствующие оптимизации решения задач управления

в) индивидуальное или общественное сознание других людей

г) групповая деятельность индивидов в организации

***2. Управленческая идеология, система ценностей, поведенческие нормы управленцев отражаются:***

а) в подсистеме саморазвития системы управления

б) в структурно-функциональной подсистеме

в) в информационно-поведенческой подсистеме

г) в управленческой подсистеме

***3. Эффективное управленческое взаимодействие характеризуется:***

а) гармоничностью сфер его реализации

б) устойчивой иерархизацией его сфер на основе личных склонностей

в) гармоничностью и согласованностью его сфер с целями организации

г) различными внутриорганизационными и неорганизационными сферами

***4. Стратегия противодействия в управленческом взаимодействии выражается:***

а) в совершении несогласованных действий, идущих вопреки действиям других членов совместной деятельности

б) в уклонении от взаимодействия

в) в активном отстаивании собственной позиции

г) в активной эскалации конфликта

***5. Ориентация на заданный социально-ценный результат; регламентация социальными нормами, правилами, традициями; использование орудий, имеющих культурно-историческое происхождение и способы употребления; особые отношения между людьми – это признаки:***

а) деловой игры

б) игры

в) труда

г) учебно-профессиональной деятельности

***6.Инструментальный контур управления связан:***

а) с обеспечением технологического процесса

б) с организацией межличностных взаимодействий

в) с функциями управления

г) с управленческой деятельностью

***7.Управленческая деятельность относится:***

а) к «субъект-субъектному» классу

б) к «субъект-объектному» классу

в) к классу со «смешанными объектами»

г) к классу с объектами стратегического управления

***8.Микроанализ содержания управленческой деятельности предполагает исследование:***

а) нормативных требований

б) терблигов

в) должностных инструкций

г) видов содержания труда руководителя

***9.Измерения управленческого поведения:***

а) Функции

б) Навыки

в) Дименсии

г) Технологии

***10.Нормативный подход к анализу управленческой деятельности:***

а) используется как дополнительный
б) является основным методом
в) используется крайне редко
г) используется для мониторинга

**Тема 2. *«Психологические аспекты реализации функций управления»***

***11. Относительно самостоятельные, специализированные и обособленные направления управленческой деятельности – это:***

а) функции управления
б) задачи управления
в) подсистемы управления
г) цели управления

***12. Направленная передача информации от одного человека к другому с целью оказания изменения психологических характеристик, поведения – это:***

а) психологическое воздействие
б) содержание управленческой деятельности
в) личное влияние
г) управленческое взаимодействие

***13. Монологическая стратегия психологического воздействия характеризуется тем, что:***

а) исходит из признания субъективной полноценности и принципиального равноправия взаимодействующих партнеров
б) субъект воздействия является носителем истины и без учета мнения реципиента устанавливает цели
в) только субъект или объект воздействия сообщает какую-либо информацию
г) объект воздействия выступает с монологом

***14. Императивная стратегия психологического воздействия характеризуется:***

а) желаемый результат воздействия прямо указывается субъектом
б) стремлением достижения одностороннего выигрыша
в) использованием обмана, лицемерия, интриги
г) использование манипуляции

***15. Такие методы, как убеждение, принуждение предполагают воздействие:***

а) как на осознаваемый, так и на неосознаваемый уровни психики
б) на неосознаваемый уровень психики
в) на уровне сознания
г) на подсознательный уровень психики

***16. Убеждение представляет собой:***

а) целенаправленное, неаргументированное воздействие

б) воздействие на собеседника, предполагающее использование аргументов

в) воздействие призванное сформировать безоговорочную веру во что-либо

г) воздействие призванное сформировать конформное поведение

***17. Заражение, как метод психологического воздействия, заключается:***

а) в осознанном или неосознанном следовании объекта манере поведения или примеру субъекта воздействия

б) в бессознательной и невольной подверженности людей определенным психическим состоянием

в) в периодической подверженности людей потребности в обновлении

***18. Если члены группы уже сталкивались с подобной задачей в жизни, то это характеризует следующее измерение групповой задачи:***

а) Внутренний интерес к задаче

б) Требования кооперации

в) Популяционное знакомство

г) Множественность решения

***19. Явление возрастания экстремальности мнений в процессе принятия группового решения называется:***

а) Групповой риск

б) Групповая поляризация

в) Особое мнение

г) Феномен огруппления мышления

***20.Основаниями для выделения управленческих функций выступают:***

а) деятельностный вектор, кадровый вектор, производственно-технологический вектор

б) их основной и дополнительный характер

в) содержательные характеристики управленческой деятельности

г) процессуальные характеристики управленческой деятельности

**Тема 3. *«Познавательные процессы в управленческой деятельности»***

***21. Реализация тактических и стратегических функций управления обеспечивается:***

а) Кратковременной памятью

б) Оперативной памятью

в) Долговременной памятью

г) Образной памятью

***22. Основной «единицей» управленческого опыта является:***

а) Сценарий
б) Ситуация
в) Функция
г) Операция

***23. Эффективность управленческой деятельности в значительной степени обусловлена:***

а) Теоретическим мышлением
б) Практическим мышлением
в) Образным мышлением
г) Наглядно-действенным мышлением

***24. Между уровнем интеллекта и эффективностью управленческой деятельности существует:***

а) Прямая взаимосвязь
б) Опосредованная взаимосвязь
в) Однозначная взаимосвязь
г) Последовательная взаимосвязь

***25. Адекватность самовосприятия и использование сильных сторон своего интеллекта характеризует:***

а) Метакогнитивную осведомленность
б) Конвергентное мышление
в) Психологическую проницательность
г) Социальную перцепцию

***26.Семантическая и прагматическая неопределенность связана:***

а) с высокой степенью сложности информации
б) с дефицитом нужной информации
в) с высокой информационной избыточностью
г) с характеристикой «социальных объектов»

***27.Аналитический стиль, синтетический стиль, аналитико-синтетический стиль, эмоциональный стиль – это:***

а) Стили восприятия руководителя
б) Стили социальной перцепции руководителя
в) Стили мышления руководителя
г) Стили интеллекта руководителя

***28.Общее благоприятное отношение и мнение о человеке переносится на оценку его неизвестных черт, которые также воспринимаются как позитивные в случае проявления:***

а) Эффекта стереотипизации
б) Эффекта первичности
в) Эффекта снисходительности
г) Эффекта ореола (галоэффекта)

***29.Эффект Ирвина проявляется в том, что:***

а) Субъект считает событие тем более вероятным, обоснованным и соответствующим реальности, чем легче его вспомнить

б) Чем более событие похоже на то, что соответствует опыту человека, тем менее случайным и более правдоподобным оно ему кажется

в) Из двух объективно равновероятных событий субъективно переоценивается вероятность наступления желаемого (приятного) события и недооценивается вероятность наступления нежелательного (неприятного) события

г) Чем более простой, конкретной и понятной является информация о событии, тем в большей мере субъект склонен завышать его значимость, доверять этой информации, а также использовать ее в своих действиях и наоборот

***30.Редуцирование незначимой информации и закрепление значимой связано:***

а) с селективным забыванием

б) с полифокусностью памяти

в) с долговременной памятью

г) с оперативной памятью

**Тема 4.** ***«Стиль управленческой деятельности»***

***31. Поведенческая активность руководителя, проявляющаяся в побуждении подчиненных к переосмыслению проблем, традиций, взглядов, генерации идей, называется:***

а) харизматическим влиянием

б) интеллектуальным стимулированием

в) воодушевляющей мотивацией

г) индивидуализированным вниманием

***32. Минимизация, комплексность, системность, внутренняя непротиворечивость воздействия – это:***

а) принципы эффективного руководства

б) методы управления

в) методы регулирования

г) принципы эффективного лидерства

***33. Понятия «лидерство» и «руководство» с точки зрения отечественных исследователей:***

а) имеют различную сущность

б) тождественны

в) нет однозначного мнения

***34. Произвольное воздействие на руководимых людей и их общности, которое приводит к осознанному и активному поведению и деятельности, соответствующим намерениям руководителя – это:***

а) Управление

б) Лидерство

в) Руководство

г) Стиль руководства

***35. Признание факта обусловленности стиля управления манерой поведения руководителя по отношению к подчиненным характеризуют:***

а) Инновационный подход

б) Поведенческий подход

в) Ситуационный подход

г) Личностно-поведенческий подход

***36. Индивидуализированное внимание, воодушевляющая мотивация, интеллектуальное стимулирование, харизматическое влияние – это поведенческие компоненты:***

а) Модели атрибутивного руководства

б) Вертикальной диадической модели обмена

в) Модели преобразующего руководства

г) Концепции харизматического лидерства

***37. Реализация лояльного стиля с низким контролем, предпочтение профессионалов, делегирование полномочий, способность быть директивным и властным, проявлять родительский стиль с молодежью характеризуют руководителя:***

а) Холерика

б) Флегматика

в) Сангвиника

г) Меланхолика

***38. Спокойная работа, отсутствие унижения, окриков, рисков, стресса, работа в организации с позитивной атмосферой, уважение, положительное отношение и доверие – это мотиваторы для руководителя:***

а) Холерика

б) Флегматика

в) Сангвиника

г) Меланхолика

***39. Укажите теории, объясняющие межличностное взаимодействие (несколько вариантов ответа):***

а) Теория обмена

б) Теория атрибуции

в) Символический интеракционизм

г) Теория управления впечатлениями

д) Психоаналитическая теория

***40. Модель «лидерского обмена» предполагает:***

а) Влияние без использования руководителем официальных полномочий

б) Опору руководителя на официальные полномочия
в) Преимущество лидерской позиции
г) Обмен лидерскими статусами

**Тема 5.** ***«Психология профессионального здоровья руководителя»***

***41.Переживания человека, для которых характерно обесценивание достижений прошлого, своего опыта характеризуют:***

а) Кризис жизнетворческого начала
б) Кризис опустошенности
в) Кризис бесперспективности
г) Кризис нереализованности

***42. Эмоциональная истощенность, деперсонализация, редукция профессиональных достижений – это признаки:***

а) Стресса
б) Эмоционального выгорания
в) Профессиональной деформации
г) Синдрома хронической усталости

***43. Максимальная продолжительность непрерывной деятельности субъекта труда на требуемом уровне эффективности или максимально возможный объем работы, который способен выполнить данный человек характеризуют:***

а) Общую работоспособность
б) Потенциальную работоспособность
в) Профессиональную работоспособность
г) Актуальную работоспособность

***44. Сонливость, безразличие или негативное отношение к работе, сниженное внимание, психогенная усталость, которая формируется уже в начале рабочего дня, характеризуют состояние:***

а) Переутомление
б) Психического пресыщения
в) Стресса
г) Монотонии

***45.Идентификация, основанная на специфических функциях профессии, позволяющая использовать свои профессиональные знания и должность для собственных целей в ущерб или в противоположность прямому социальному назначению профессии характеризует:***

а) Действующего маргинала
б) Маргинала
в) Прагматика
г) Конформиста

***46.Универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий – это:***

а) Профессиональная деформация
б) Профессиональный опыт
в) Профессиональная стагнация
г) Профессиональное развитие

***47.Профессиональные деформации, профессионально обусловленные акцентуации, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность, профессиональная стагнация – это:***

а) Искаженное профессиональное развитие
б) Дефицитарность профессионального развития
в) Профессиональная дезинтеграция
г) Профессиональные деструкции

***48.Зависимость от профессиональной деятельности:***

а) Трудолюбие
б) Профессиональная приверженность
в) Трудоголизм
г) Перфекционизм

***49. Состояние психического напряжения, возникающее в ответ на действие экстремальных факторов – это:***

а) Стресс
б) Фрустрация
в) Профессиональный стресс
г) Аффект

***50. Состояние физического, эмоционального и психического истощения, вызываемого длительной включенностью в профессиональные ситуации, связанные с особыми эмоциональными нагрузками – это:***

а) Состояние монотонии
б) Состояние психического пресыщения
в) Состояние эмоционального выгорания
г) Профессиональная деформация

**Тема 6.** ***«Психологические аспекты управления конфликтами»***

***51. Стиль конфликтного поведения, характеризующийся принесением в жертву собственных интересов ради другого, называется:***

а) избеганием
б) приспособлением
в) компромиссом
г) уклонением

***52. Осмысление индивидом того, как он воспринимается и понимается партнером по общению называется:***

а) идентификацией
б) эмпатией

в) рефлексией

г) стереотипизацией

***53. Урегулирование разногласий через взаимные уступки, характеризуют стратегию разрешения конфликта, обозначаемую как:***

а) Избегание

б) Приспособление

в) Сотрудничество

г) Компромисс

***54. Вмешательство в спорные ситуации третьей стороны, при которой вмешивающийся человек имеет власть утверждать пункты соглашения:***

а) Арбитраж

б) Посредничество

в) Сделка

г) Выработка общих целей

***55. Принятие влияния другого лица или группы, носящее чисто внешний, прагматический характер, ограниченный ситуацией присутствия источника влияния называют:***

а) Идентификацией

б) Интернализацией

в) Подчинением

г) Манипуляцией

***56. Неосознанное стремление иметь четкие, непротиворечивые, упорядоченные представления о воспринимаемых лицах, характеризует:***

а) механизм стереотипизации

б) механизм упрощения

в) механизм снисхождения

г) механизм социального восприятия

***57. Организованная репрезентация конфликтной ситуации в системе знаний субъекта, которая представлена в структурном и динамическом аспектах:***

а) Переговоры

б) Конфликт

в) Конфликтная ситуация

г) Образ конфликтной ситуации

***58. Стратегия поведения оппонента в конфликте, состоящая в ориентации на свои интересы, навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения, открытой борьбе по реализации своих интересов:***

а) Соперничество

б) Сотрудничество

в) Принуждение

г) Конкуренция

***59. Кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересы всех сторон:***

а) Диалог

б) Компромисс

в) Сотрудничество

г) Взаимодействие

***60. Эффект проекции, эффект ореола, эффект первичности и др. проявляются:***

а) В необъективном восприятии партнера по общению

б) В процессе диалогического общения

в) В конфликтной ситуации

г) В процессе убеждения

**Тема 7. *«Психологические основы организации труда персонала»***

***61. Функциональный авторитет руководителя обусловлен:***

а) мировоззренческими и нравственными качествами

б) профессиональной компетентностью, деловыми качествами

в) набором властных полномочий, прав

г) реализуемыми функциями управления

***62. Ситуативная установка руководителя на подчиненных характеризуется тем, что:***

а) руководитель делит подчиненных на несколько категорий в зависимости от их исполнительности

б) отношение руководителя к подчиненным в разное время различно

в) руководитель проявляет открытое или скрытое безразличие к исполнителям

г) руководитель больше ориентируется на ситуацию, не замечая персонал

***63. Совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий:***

а) мотивация

б) стимулы

в) цель

г) потребности

***64. Убежденность людей в своих возможностях мобилизовать мотивацию, интеллектуальные ресурсы, поведенческие усилия на осуществление контроля за событиями, оказывающими влияние на их жизнь, называют:***

а) направленностью

б) локусом контроля

в) личностной самоэффективностью

г) самоконтролем

***65. Положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять ее цели и ценности, напряженно трудиться в ее интересах называется:***

а) лояльностью

б) организационной приверженностью

в) нормативной преданностью

г) трудолюбием

***66. Осознание организационных целей как собственных характеризует:***

а) идентификацию

б) вовлеченность

в) лояльность

г) приверженность

***67. Область непосредственного окружения личности, активно ею охраняемую, вторжение в которую вызывает состояние дискомфорта называют:***

а) территорией взаимодействия

б) личным пространством

в) телесной территорией

г) социальное пространство

***68. Получение информации о видах занятий, внешних формах действий работника, об их последовательности и временных затратах возможно с помощью:***

а) «Фотографии» рабочего дня

б) Наблюдения

в) Анализа технической документации

г) Алгоритмического описания

***69. «Моделирование» образа подчиненного на основе его должностной и профессиональной принадлежности характеризует:***

а) Технократическое восприятие

б) Эффект физиогномической редукции

в) Эффект снисходительности

г) Эффект стереотипизации

***70. Сходство или различие индивидно-личностных характеристик партнеров учитывается при исследовании совместимости в русле:***

а) Функционального подхода

б) Структурного подхода

в) Адаптивного подхода

г) Психофизиологического подхода

**Тема 8.** ***«Управленческая команда как социально-психологическая общность»***

***71. Сферу активности группы, непосредственно связанную с решением групповой задачи называют:***

а) инструментальной

б) эмоциональной

в) инструментально-эмоциональной

***72. Влияние, оказываемое на действия индивида присутствием других лиц, называют:***

а) психологическим давлением

б) психологическим влиянием

в) феноменом социальной фасилитации

г) феноменом социальной ингибиции

***73. Власть, основанная на отношениях симпатии, эмоционального предпочтения, называют:***

а) экспертной

б) легитимной

в) референтной

г) эмоциональной

***74. Стадия полного эмоционального обмена в межличностных отношениях характеризуется:***

а) частыми, но несколько поверхностными контактами

б) глубокими контактами, затрагивающими личностные структуры, но охватывающими ограниченные области взаимодействия

в) контактами, охватывающими разнообразные «личностные области», развертывающимися как на глубинном личностном, так и на поверхностном уровнях

***75. Этап, характеризующийся созданием объединений по симпатиям и интересам, противодействием членов группы требованиям задачи, вследствие выявления несовпадения личной мотивации индивидов с целями групповой деятельности называют:***

а) группированием

б) кооперацией

в) функционированием

г) огруппплением

***76. Групповую задачу, решение которой приводит к получению оригинальных, творческих результатов, называют:***

а) проблемной

б) дискуссионной

в) продукционной

г) креативной

***77. Укажите механизмы группообразования (несколько вариантов***

***ответа):***

а) Разрешение внутригрупповых противоречий

б) Атрибутивные процессы

в) Психологический обмен

г) Идиосинкразический кредит

***78. Установите последовательность стадий командообразования:***

а) Выполнение

б) Возмущение

в) Формирование

г) Упорядочение

д) Прекращение

***79. Желание личности действовать в соответствии с групповыми предписаниями – это:***

а) Нормативное влияние

б) Информационное влияние

в) Внешнее подчинение

г) Внутреннее подчинение

***80. Стадия, характеризующаяся осознанием желания работать над решением задачи, обозначается как:***

а) Адаптация

б) Кооперация

в) Группирование

г) Функционирование

## Ответы на типовые тестовые задания

| № вопроса | ОТВЕТ |
|---|---|
| **Тема 1** | |
| **1** | **б** |
| **2** | **в** |
| **3** | **в** |
| **4** | **а** |
| **5** | **в** |
| **6** | **а** |
| **7** | **а** |
| **8** | **б** |
| **9** | **в** |
| **10** | **а** |
| **Тема 2** | |
| **11** | **а** |
| **12** | **а** |
| **13** | **а** |

| | |
|---|---|
| **14** | **а** |
| **15** | **в** |
| **16** | **б** |
| **17** | **б** |
| **18** | **г** |
| **19** | **а** |
| **20** | **а** |
| **Тема 3** | |
| **21** | **б** |
| **22** | **б** |
| **23** | **б** |
| **24** | **б** |
| **25** | **б** |
| **26** | **а** |
| **27** | **а** |
| **28** | **г** |
| **29** | **в** |
| **30** | **а** |
| **Тема 4** | |
| **31** | **б** |
| **32** | **а** |
| **33** | **а** |
| **34** | **в** |
| **35** | **б** |
| **36** | **в** |
| **37** | **в** |
| **38** | **б** |
| **39** | **а, б, в** |
| **40** | **а** |
| **Тема 5** | |
| **41** | **г** |
| **42** | **б** |
| **43** | **в** |
| **44** | **г** |
| **45** | **а** |
| **46** | **в** |
| **47** | **г** |
| **48** | **в** |
| **49** | **а** |
| **50** | **в** |
| **Тема 6** | |
| **51** | **б** |
| **52** | **в** |
| **53** | **г** |
| **54** | **а** |
| **55** | **в** |
| **56** | **а** |

| | |
|---|---|
| **57** | **г** |
| **58** | **а** |
| **59** | **в** |
| **60** | **а** |
| **Тема 7** | |
| **61** | **б** |
| **62** | **б** |
| **63** | **а** |
| **64** | **в** |
| **65** | **б** |
| **66** | **а** |
| **67** | **б** |
| **68** | **а** |
| **69** | **а** |
| **70** | **в** |
| **Тема 8** | |
| **71** | **а** |
| **72** | **в** |
| **73** | **в** |
| **74** | **в** |
| **75** | **а** |
| **76** | **в** |
| **77** | **а, г** |
| **78** | **в, б, г, а, д** |
| **79** | **а** |
| **80** | **б** |

## Лабораторная работа по теме 2:
## «*Психологические аспекты реализации функций управления»*

**Цель занятия**: закрепить полученные в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся знаний о психологических аспектах реализации функций управления; выработать практические навыки применения психологических знаний в ходе реализации функций управления.

**Ход работы.**

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить теоретические положения, раскрывающие психологические аспекты реализации функций управления, и ответить на вопросы.

**Вопросы для повторения:**

1. Психологические особенности реализации функции планирования.
2. Психологические особенности реализации функции организации.
3. Психологические особенности реализации функции контроля.
4. Психологические особенности функции мотивирования.

5. Психологические особенности деятельности по выработке управленческих решений.

Затем для закрепления полученных знаний предлагается решить ряд тестовых заданий по данной теме.

Для выработки умений реализовывать функции управления с учетом психологических аспектов обучающимся предлагается выполнить задания:

***Задание 1.*** Составьте алгоритм применения различных теорий мотивации в практике управленческого взаимодействия.

***Задание 2.*** Проанализируйте психологические факторы готовности руководителя к делегированию полномочий. Оцените собственную готовность к делегированию полномочий, основываясь на проанализированных факторах.

***Задание 3.*** Разработайте рекомендации с целью повышения эффективности контроля с учетом психологических аспектов контроля.

***Задание 4.*** Разработайте алгоритм процесса стратегического планирования в организации любого направления деятельности, с описанием сущности каждого этапа.

***Задание 5.*** Разработайте алгоритм действий в процессе реализации отдельных этапов принятия управленческого решения (процессуального инварианта).

**Лабораторная работа по теме 3:**

***«Познавательные процессы в управленческой деятельности»***

**Цель занятия**: закрепить полученные в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся знаний о специфике проявления познавательных процессов в управленческой деятельности; выработать практические навыки оценки и развития познавательных процессов в соответствии со специфическими требованиями управленческой деятельности.

**Ход работы.**

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить теоретические положения, раскрывающие психологические основы специфики познавательных процессов в управленческой деятельности, и ответить на вопросы.

**Вопросы для повторения:**

1. Специфика перцептивных процессов в управленческой деятельности
2. Эффекты восприятия.
3. Специфика оперативной и долговременной памяти в деятельности руководителя.
4. Личный профессиональный опыт как регулятор управленческой деятельности
5. Специфика мышления в деятельности руководителя
6. Основные свойства практического мышления
7. Интеллект и эффективность управленческой деятельности

8. Специфика интеллектуальных качеств руководителя

***Задание 1.*** Раскройте сущность различных эффектов («ошибок») восприятия подчиненных руководителем, проявляющихся в процессе управленческого взаимодействия.

***Задание 2.*** Раскройте особенности оперативной памяти руководителя, обеспечивающие высокую мобилизационную готовность.

***Задание 3.*** Разработайте направления развития долговременной памяти руководителя.

***Задание 4.*** Разработайте направления развития практического мышления.

***Задание 5.*** Оцените уровень развития различных видов интеллекта, влияющих на эффективность управленческой деятельности.

## Лабораторная работа по теме 4:
## *«Стиль управленческой деятельности»*

**Цель занятия**: закрепить полученные в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся знаний о стиле управленческой деятельности; выработать практические навыки реализации эффективного стиля управления (руководства, лидерства).

**Ход работы.**

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить теоретические положения, раскрывающие динамику развития подходов к установлению факторов формирования эффективного стиля управления, руководства, лидерства.

**Вопросы для повторения:**

1. Раскройте сущность и соотношение понятий «управление», «руководство», «лидерство», «стиль управления», «стиль руководства», «стиль лидерства».
2. Критерии эффективности стиля управленческой деятельности.
3. Становление эффективного руководителя с точки зрения теории лидерских черт.
4. Поведенческий подход к установлению факторов формирования эффективного стиля управления.
5. Формирование стиля управления с точки зрения ситуационного подхода.
6. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.

***Задание 1.*** Проведите сравнительный анализ подходов к установлению критериев эффективности руководства коллективом.

***Задание 2.*** Оцените у себя выраженность лидерских черт, исходя из различных подходов (моделей, теорий).

***Задание 3.*** Разработайте алгоритм реализации поведенческих моделей стиля руководства в управленческой деятельности.

***Задание 4.*** Обоснуйте практическую значимость ситуационных моделей стиля руководства, выбрав наиболее предпочтительные для реализации с Вашей точки зрения.

***Задание 5.*** Разработайте алгоритм овладения инновационными стилями руководства (лидерства).

***Задание 6.*** Оцените уровень развития поведенческих индикаторов преобразующего руководства (лидерства).

***Задание 7.*** Оцените уровень развития эмоционального интеллекта, являющегося основой эмоционального лидерства.

## Лабораторная работа по теме 5:
## *«Психология профессионального здоровья руководителя»*

**Цель занятия**: закрепить полученные в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся знаний о влиянии профессионального здоровья руководителя на эффективность управленческой деятельности; выработать практические навыки профилактики и выявления профессиональных деструкций в управленческой деятельности.

**Ход работы.**

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить теоретические положения, раскрывающие психологические основы профессионального здоровья руководителя, и ответить на вопросы.

**Вопросы для повторения:**

1. Взаимосвязь профессионального здоровья руководителя и эффективности управленческой деятельности.
2. Стресс в управленческой деятельности: стрессоры, динамика развития.
3. Профилактика и преодоление управленческого стресса.
4. Виды профессиональных деструкций руководителя: профессиональные деформации, акцентуации, профессиональная отчужденность и стагнация.
5. Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций руководителя.
6. Психическое выгорание у руководителей.
7. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания руководителей.
8. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».
9. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
10. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
11. Профессиональная адаптация и дезадаптация руководителя в обычных и экстремальных трудовых условиях.
12. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы.
13. Профессиографический подход к оценке и развитию

профессионализма управленческих кадров.

***Задание 1.*** Разработайте алгоритм оценки степени выраженности профессиональных деструкций руководителя.

***Задание 2.*** Разработайте основные направления профилактики проявления профессиональных деструкций руководителя.

***Задание 3.*** Разработайте алгоритм оценки проявления управленческого стресса и основные направления профилактики и коррекции.

***Задание 4.*** Разработайте алгоритм оценки и профилактики профессионального выгорания руководителя.

***Задание 5.*** Раскройте психологические механизмы формирования различных видов профессиональных деформаций у руководителя и разработайте основные направления профилактики и коррекции.

## Лабораторная работа по теме 6:
## *«Психологические аспекты управления конфликтами»*

**Цель занятия**: закрепить полученные в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся знаний о психологических аспектах управления конфликтами; выработать практические навыки управления разрешением конфликтов.

**Ход работы.**

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить теоретические положения, раскрывающие психологические основы управления конфликтами, и ответить на вопросы.

**Вопросы для повторения:**

1. Структурные и динамические характеристики конфликта
2. Виды конфликтов.
3. Конфликты в деятельности руководителя.
4. Этапы развития конфликта.
5. Стратегии управления конфликтами.
6. Техники и технологии управления конфликтами.
7. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов.

***Задание 1.*** Охарактеризуйте структурные и динамические аспекты конфликтной ситуации.

***Задание 2.*** Разработайте алгоритм оценки конфликтной ситуации и выбора оптимальной стратегии ее разрешения.

***Задание 3.*** Оцените преобладающий стиль межличностных отношений и стратегию поведения в конфликтной ситуации.

***Задание 4.*** Разработайте рекомендации использования различных стратегий разрешения конфликтов в различных ситуациях управленческой деятельности.

***Задание 5.*** Разработайте основные направления оптимизации поведения в конфликтных ситуациях.

## Лабораторная работа по теме 7:
## *«Психологические основы организации труда персонала»*

**Цель занятия**: закрепить полученные в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся знаний о психологических основах организации труда персонала; выработать практические навыки подбора и организации труда персонала в ходе решения задач профессиональной деятельности.

**Ход работы.**

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить теоретические положения, раскрывающие психологические основы организации труда персонала, и ответить на вопросы.

**Вопросы для повторения:**

1. Учет половозрастных особенностей человека в организации профессиональной деятельности.
2. Утомление, усталость, признаки утомления, динамика работоспособности.
3. Оптимизация режима и условий труда персонала.
4. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
5. Психологические основы подбора и отбора персонала.
6. Психология отклоняющегося поведения персонала.

***Задание 1.*** Разработайте алгоритм оценки динамики работоспособности персонала в течение рабочего дня, недели.

***Задание 2.*** Разработайте основные направления оптимизации работоспособности персонала в процессе умственного и физического труда.

***Задание 3.*** Разработайте оптимальный режим и опишите условия труда наиболее благоприятные для осуществления управленческой деятельности.

***Задание 4.*** Разработайте алгоритм оценки психологической совместимости персонала на основе учета индивидуально-психологических свойств.

***Задание 5.*** Обоснуйте применение психологических методов оценки в ходе отбора и подбора персонала.

## Лабораторная работа по теме 8:
## *«Управленческая команда как социально-психологическая общность»*

**Цель занятия**: закрепить полученные в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся знаний о специфике

рассмотрения управленческой команды как социально-психологической общности; выработать практические навыки оценки социально-психологических характеристик группы, реализации своей позиции и роли в группе, коммуникации в команде, управления командной работой, коллективного планирования выполнения задания, оценки итогов командной работы.

**Ход работы.**

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить теоретические положения, раскрывающие психологические основы рассмотрения управленческой команды как социально-психологической общности, и ответить на вопросы.

**Вопросы для повторения:**

1. Базовые законы групповой динамики.
2. Деловой и социоэмоциональный аспекты группы.
3. Модели и стадии группового развития.
4. Социальная фасилитация, социальная леность, деиндивидуализация.
5. Коммуникации в группах.
6. Влияние в группах.
7. Конформность, контрконформность, огрупление мышления, влияние меньшинства.
8. Продуктивность группы: потенциальная продуктивность, ингибиторы продуктивности, усилители продуктивности.
9. Модели принятия решений.

***Задание 1.*** Разработайте алгоритм формирования управленческой команды на основе оценки групповых ролей.

***Задание 2.*** Разработайте алгоритм оценки уровня социально-психологического развития группы, команды.

***Задание 3.*** Разработайте алгоритм оценки эффективности коммуникаций в группе, наличия коммуникативных барьеров.

***Задание 4.*** Разработайте процедуру оценки проявления влияния группы на личность.

***Задание 5.*** Разработайте процедуру оценки продуктивности работы группы, управленческой команды.

**Вопросы для контроля самостоятельной работы:**

**Тема 1. «*Психология управления как отрасль психологического знания*»**

1. Проанализируйте динамику становления психологии управления в русле становления и развития психологии труда и смежных психологических

направлений в России и за рубежом.
2. Каковы цель, задачи, специфика, предмет, объект, методы психологии управления?
3. Каким образом психология управления взаимосвязана с другими науками?
4. Проведите сравнительный анализ следующих теорий управления: школа научного управления, административная школа в управлении, школа человеческих отношений, школа количественных методов в управлении.
5. Чем характеризуются процессный, системный, ситуационный подходы в управлении?
6. Каково современное состояние теории управления?
7. Раскройте сущность управленческой деятельности, основываясь на следующих подходах к ее изучению: микроанализе управленческой деятельности, эмпирическом анализе управленческой деятельности, подходе с позиций психологической теории деятельности, ролевого подхода, дименсионального подхода, нормативного подхода, функционального анализа управленческой деятельности.

**Тема 2. «*Психологические аспекты реализации функций управления*»**

1. Какова роль и место планирования в организационном функционировании?
2. Раскройте структуру процесса планирования.
3. Как осуществлять планирование в условиях неопределенности?
4. Каково влияние субъективных и объективных факторов на реализацию функции планирования?
5. Какие психологические механизмы снижения эффективности планирования и приемы коррекции выполнения этой функции Вам известны?
6. Какова сущность функции организации?
7. Как влияют организационные и личностные факторов на реализацию функции организации?
8. Раскройте психологические аспекты эффективности процесса делегирования полномочий.
9. Каковы психологические особенности снижения эффективности реализации функции организации и приемы коррекции выполнения данной функции?
10. Проанализируйте сущность и особенности различных видов контроля.
11. Как влияют организационные и личностные факторы на реализацию функции контроля?
12. Раскройте психологические особенности снижения эффективности реализации функции контроля и приемы коррекции выполнения данной

функции.

13. Проанализируйте сущность процесса мотивации персонала.
14. Как влияют организационные и личностные факторы на реализацию функции мотивации?
15. Раскройте психологические особенности снижения эффективности реализации функции мотивации и приемы коррекции выполнения данной функции.
16. Проанализируйте сущность процесса принятия управленческих решений.
17. Как влияют организационные и личностные факторы на эффективность принятия управленческих решений?
18. Раскройте психологические особенности снижения эффективности принятия управленческих решений и приемы коррекции выполнения данной функции.

**Тема 3.** ***«Познавательные процессы в управленческой деятельности»***

1. Как проявляются перцептивные процессы в управленческой деятельности?
2. Раскройте специфику перцептивных процессов в управленческой деятельности.
3. Какие эффекты восприятия Вам известны?
4. Каковы требования к мнемическим процессам в управленческой деятельности?
5. Раскройте специфику оперативной и долговременной памяти в деятельности руководителя.
6. Является ли личный профессиональный опыт руководителя регулятором управленческой деятельности?
7. Каковы требования управленческой деятельности к мыслительным процессам руководителя?
8. Раскройте специфику мышления в деятельности руководителя.
9. Какие свойства практического мышления Вам известны?
10. Какие виды интеллекта руководителя влияют на успешность управленческой деятельности?
11. Как взаимосвязаны интеллект и эффективность управленческой деятельности?
12. Какова специфика интеллектуальных качеств руководителя?

**Тема 4.** ***«Стиль управленческой деятельности»***

1. Почему стиль управления можно рассматривать как качественную характеристику деятельности руководителя?
2. Какова сущность и соотношение понятий «управление», «руководство»,

«лидерство»?
3. Какие подходы к определению сущности понятий «стиль управления», «стиль руководства», «стиль лидерства» Вам известны?
4. Какие критерии эффективности стиля управленческой деятельности Вам известны?
5. Проведите сравнительный анализ различных подходов к становлению эффективного руководителя с точки зрения теории лидерских черт.
6. Раскройте сущность поведенческих подходов к установлению факторов формирования эффективного стиля управления.
7. Какие ситуационные подходы к формированию стиля управления Вам известны?
8. Проанализируйте сущность инновационных подходов к формированию эффективного стиля управления.

**Тема 5.** ***«Психология профессионального здоровья руководителя»***

1. Почему исследование профессионального здоровья руководителя является актуальной и практически значимой психологической проблемой?
2. Раскройте сущность понятия «управленческий стресс».
3. Какие стрессоры в управленческой деятельности Вам известны?
4. Какова динамика развития управленческого стресса?
5. Какие меры профилактики и преодоления управленческого стресса Вам известны?
6. Раскройте сущность следующих видов профессиональных деструкций руководителя: профессиональной деформации, акцентуации, профессиональной отчужденности, профессиональной стагнации и др.
7. Какие направления профилактика и коррекции профессионально обусловленных деструкций руководителя Вам известны?
8. Как проявляется психическое выгорание у руководителей?
9. Каковы личностные и профессиональные факторы психического выгорания руководителей?
10. Какие мероприятия следует осуществлять для профилактики выгорания и психологической помощи «выгоревшим»?
11. Какие проявления трудоголизма и синдрома хронической усталости в управленческой деятельности Вам известны?
12. Какие виды профессиональных деформаций руководителей Вам известны?
13. Как влияет профессиональное здоровье руководителя на эффективность деятельности организации?
14. Каковы особенности профессиональной адаптации и дезадаптации руководителя в обычных и экстремальных трудовых условиях?
15. Какие модели, личностные механизмы управленческой адаптации Вам известны?

16. Раскройте содержание профессиографического подхода к оценке и развитию профессионализма управленческих кадров.

**Тема 6.** ***«Психологические аспекты управления конфликтами»***

1. Какие структурные и динамические характеристики конфликта Вам известны?
2. Раскройте сущность различных видов конфликтов.
3. Как могут проявляться конфликты в деятельности руководителя?
4. Какие этапы развития конфликта Вам известны?
5. Охарактеризуйте различные стратегии управления конфликтами.
6. Какие техники и технологии управления конфликтами Вам известны?
7. Каковы личностные и групповые особенности протекания конфликтов?

**Тема 7.** ***«Психологические основы организации труда персонала»***

1. Каким образом половозрастные особенности человека могут влиять на эффективность профессиональной деятельности?
2. Как следует осуществлять оптимизацию режима и условий труда персонала?
3. Раскройте особенности проявления утомления, усталости в профессиональной деятельности.
4. Какова динамика работоспособности?
5. Какие психологические методы могут использоваться в ходе отбора и подбора персонала?
6. Каким образом следует учитывать психологическую совместимость персонала?
7. Как можно повысить эффективность взаимодействия персонала?
8. Как тип нервной системы и темперамент влияют на совместимость персонала?
9. Каковы индивидуально-типологические основы отклоняющегося поведения? Какие виды отклоняющегося поведения персонала могут проявляться в профессиональной деятельности?

**Тема 8.** ***«Управленческая команда как социально-психологическая общность»***

1. Какие закономерности групповой динамики следует учитывать в управлении группой, командой?
2. Раскройте сущность делового и социоэмоционального аспектов функционирования группы, команды.
3. Какие модели группового развития Вам известны?
4. Охарактеризуйте стадии группового развития.
5. Как проявляются феномены социальной фасилитации, социальной

лености, деиндивидуализация в процессе функционирования команды?
6. Каковы факторы повышения или снижения эффективности коммуникаций в группах?
7. Какие механизмы оказания влияния в группах Вам известны?
8. Как проявляются конформность, контрконформность, огруппление мышления, влияние меньшинства в группах?
9. Чем обусловлена продуктивность деятельности группы, команды (потенциальная продуктивность, ингибиторы продуктивности, усилители продуктивности)?
10. Как повысить эффективность принятия решений в команде?

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

#### 4.3.1. Формируемые компетенции

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенций | Наименование этапа компетенции |
|---|---|---|---|
| **УК ОС-3** | способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе | УК ОС-3.5 | Способен управлять командной деятельностью |
| **ПК-6** | способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность | ПК-6.5 | Выявлять потенциальную возможность и специфику девиаций, конфликтов и других асоциальных явлений в условиях общества нестабильности и риска; владеть технологиями подбора сотрудников; |

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

**Вопросы к зачету, проводимому в форме устного собеседования**

1. Психология управления как отрасль психологического знания
2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее изучению
3. Психологические особенности реализации функции планирования
4. Психологические особенности реализации функции организации
5. Психологические особенности реализации функции контроля
6. Психологические особенности функции мотивирования

7. Психологические особенности деятельности по выработке управленческих решений
8. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
9. Профессиональная адаптация и дезадаптация в обычных и экстремальных условиях труда
10. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы
11. Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма руководителя
12. Перцептивные процессы в управленческой деятельности
13. Мнемические процессы в управленческой деятельности
14. Мыслительные процессы в управленческой деятельности
15. Интеллект и эффективность управленческой деятельности
16. Динамика работоспособности человека в профессиональной деятельности
17. Профессиональное утомление и переутомление
18. Состояние монотонии и психического пресыщения в профессиональной
19. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда
20. Методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики функциональных состояний
21. Стиль управления как качественная характеристика деятельности руководителя
22. Становление эффективного руководителя с точки зрения теории лидерских черт
23. Поведенческий подход к установлению факторов формирования эффективного стиля управления
24. Формирование стиля управления с точки зрения ситуационного подхода
25. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления
26. Профессиональное здоровье руководителя как психологическая проблема
27. Стресс в профессиональной деятельности руководителя: стрессоры, динамика развития, преодоление
28. Психическое выгорание у руководителей
29. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности
30. Виды профессиональных деформаций руководителей
31. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации
32. Конфликты в деятельности руководителя
33. Особенности развития конфликтов

34. Стратегии управления конфликтами
35. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов
36. Половозрастные особенности человека и их учет в организации профессиональной деятельности
37. Оптимизация режима и условий труда
38. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала
39. Группа как социально-психологическая общность
40. Социальная фасилитация, социальная леность, деиндивидуализация
41. Влияние в группах: конформность, контрконформность, огруппление мышления, влияние меньшинства
42. Продуктивность группы: потенциальная продуктивность, ингибиторы продуктивности, усилители продуктивности

**Шкала оценивания**: «зачтено», «не зачтено».

**Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования описание шкал оценивания**

Промежуточная аттестация по дисциплине зачет проводится в устной форме в виде собеседования.

**Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования**

| Наименование темы | Код компетенции | Критерии оценивания | Оценка |
|---|---|---|---|
| 1. Психология управления как отрасль психологического знания | УК ОС-3 ПК-6 | Обучающийся владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивая при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное, устанавливать причинно-следственные связи, предлагает решение практических проблемных ситуаций, хорошо знаком с | **«зачтено»** |
| 2. Психологические аспекты реализации функций управления | УК ОС-3 ПК-6 | | |
| 3. Познавательные процессы в управленческой деятельности | УК ОС-3 ПК-6 | | |
| 4. Стиль управленческой деятельности | УК ОС-3 ПК-6 | | |
| 5. Психология профессионального здоровья руководителя | УК ОС-3 ПК-6 | | |
| 6. Психологические аспекты управления конфликтами | УК ОС-3 ПК-6 | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7. Психологические основы организации труда персонала | УК ОС-3 ПК-6 | основной и дополнительной литературой, увязывает теоретические аспекты предмета с практическими задачами профессиональной деятельности.<br>Обучающийся владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать легкие и средней тяжести практические задачи.<br>Обучающийся владеет основным объемом знаний по дисциплине; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Обучающийся способен решать лишь наиболее легкие практические задачи.<br><br>Обучающийся не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора. | **«зачтено»** |
| 8. Управленческая команда как социально-психологическая общность | УК ОС-3 ПК-6 | | **«зачтено»**<br><br>**«не зачтено»** |

### 4.4. Методические материалы

Изучение дисциплины завершается зачетом (7 семестр), который проводится по всему её содержанию в форме устного собеседования.

В самом начале учебного курса желательно ознакомиться со

следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний, умений и навыков, которыми обучающийся должен владеть;

– тематическими планами лекций, практических, лабораторных занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету.

Обучение по дисциплине «Психология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекционные, практические, лабораторные занятия), а также в ходе самостоятельной работы обучающихся. При изучении дисциплины «Психология управления» рекомендуется пользоваться контрольными вопросами к каждой теме, программой курса, рекомендуемой основной и дополнительной литературой.

К каждой теме занятий обучающимся необходимо готовиться заранее. Существенным аспектом изучения курса является знакомство не только с теоретическим материалом, но и практическими технологиями.

В процессе подготовки к практическим и лабораторным занятиям обучающимся предлагается выполнить следующие домашние задания:

- ознакомиться с вопросами к теме, рассматриваемой на лекции, практическом и лабораторном занятии, и подготовить ответы на них;

- выполнить тестовые задания по теме.

Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по представленным в данной рабочей программе вопросам. Необходимо тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в ее суть, желательно составить план изложения.

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Психология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические, лабораторные занятия) и самостоятельной работы обучающихся.

Практические занятия дисциплины «Психология управления» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного

процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

***Подготовка к лекции*** заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

***Подготовка к практическим и лабораторным занятиям:***

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому или лабораторному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического или лабораторного занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- заранее ознакомьтесь с предложенными вам лабораторными заданиями и подготовьте необходимый для их выполнения материал;
- в качестве ориентира в организации обучения и подготовки к практическим и лабораторным занятиям вами может быть использована рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов, учебных вопросов, а также рекомендуемой литературы: нормативно-правовой, специальной и периодической;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

***Самостоятельная работа обучающихся.***

Это основной вид деятельности обучающихся, включающий в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых

занятиях, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

***Подготовка к зачету.***

К зачету в форме устного собеседования необходимо готовится целенаправленно, в течение всего курса изучения данной дисциплины. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;

– тематическими планами лекций, практических, лабораторных занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях,

практических, лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Основная литература

| № | Библиографическая запись | Сведения о наличии в библиотеке | |
|---|---|---|---|
| | | Печатная форма (кол-во в библиотеке) | Ссылка на ЭБС |
| 1 | Карпов А.В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата / отв. ред. А.В. Карпов. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 570 с. | | https://www.biblio-online.ru/book/EF40CFE2-A6F8-46FD-8DCD-769F3456457E |
| 2 | Кочеткова А.И. Прикладная психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата/ А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 437 с. | | https://www.biblio-online.ru/book/0DB9DF2E-23CB-470A-8FEF-4CE864F4A617 |
| 3 | Коноваленко В.А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 368 с. | | https://www.biblio-online.ru/book/F4FF3654-B0C6-423F-A48A-5DCA23E51DBC |
| 4 | Акимова Ю.Н. Психология управления: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю.Н. Акимова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 320 с. | | https://www.biblio-online.ru/book/09FD4BCD-7924-4606-B050-914C75631691 |

### 6.2. Дополнительная литература

| № | Библиографическая запись | Сведения о наличии в библиотеке | |
|---|---|---|---|
| | | Печатная форма (кол-во в библиотеке) | Ссылка на ЭБС |
| 1 | Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 381 с. | | https://www.biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B |
| 2 | Психология труда: учебник для академического бакалавриата / Е.А. Климов [и др.]; под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой. – | 5 экз. | https://www.biblio-online.ru/book/9B34118B-E7E3-45DF- |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | М.: Издательство Юрайт, 2016. – 249 с. | | 8780-DD78BD34EAFE |
| 3 | Свенцицкий А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 504 с. | | https://www.biblio-online.ru/book/72379036-6D86-43A3-B922-043FDD5B83B0 |
| 4 | Свенцицкий А.Л. Социальная психология: учебник для бакалавров / А. Л. Свенцицкий. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 408 с. | | https://www.biblio-online.ru/book/5081453E-662D-4F77-8B7D-D091F2404A81 |
| 5 | Алтунина И.Р. Социальная психология: учебник для академического бакалавриата / И.Р. Алтунина, Р.С. Немов; под ред. Р.С. Немова. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 427 с. | 5 экз. | https://www.biblio-online.ru/book/AB46FD93-709B-4004-980D-3684FFE3B3DC |

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Кашапов М.М. Психология конфликта: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. М. Кашапов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 184 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/F7D0D828-1548-47CF-8A37-7222B28CB95F

2. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; под общ. ред. Г.В. Бороздиной. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 463 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/3102750F-D246-47CE-AC5E-1701A1BFD1EB

3. Одинцова М.А. Психология стресса: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.А. Одинцова, Н.Л. Захарова. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 299 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/27BDBC7D-E4AF-4A57-AD49-1D402701891E

4. Виндекер О.С. Дифференциальная психология. Прикладные аспекты: учебное пособие для вузов / О.С. Виндекер. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 75 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/AA3C93A1-4D9F-4BEC-AF59-599A6E9A30F6

5. Крысько В.Г. Социальная психология: учебник для бакалавров / В. Г. Крысько. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 553 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/99E4A60D-29D6-4339-8F43-B8A8BCFE7FCE

### 6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-

ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // СЗ РФ. - 31.12.2012. - № 53 (ч. 1). - Ст. 7598; СЗ РФ. - 2015 - № 29 (часть I). - ст. 4364

### 6.5. Интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru – IPRbooks электронно-библиотечная система.
2. www.e.lanbook.com – Издательство «Лань». Электронно-библиотечная система.
3. www.biblio-online.ru – Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ.
4. www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.
5. www.nnir.ru – Российская национальная библиотека.
6. www.nns.ru – Национальная электронная библиотека.
7. www.rsi.ru – Российская государственная библиотека.
8. www.elibrary.ru – Электронная библиотека журналов.
9. www.aport.ru – Поисковая система
10. www.rambler.ru – Поисковая система
11. www.yandex.ru – Поисковая система.
12. www.orel.ranepa.ru – Официальный портал СИУ РАНХиГС.

### 6.6. Иные источники

1. Одинцова М.А. Психология экстремальных ситуаций: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. А. Одинцова, Е. В. Самаль. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 303 с.

2. Корягина Н.А. Социальная психология. Теория и практика: учебник для бакалавров / Н.А. Корягина, Е.В. Михайлова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 492 с.

3. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / Е.И. Рогов [и др.]; под общ. ред. Е.И. Рогова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 350 с.

4. Селезнева Е. В. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.В. Селезнева. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 373 с.

5. Инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.]; под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 178 с.

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

**Материально-техническая база**

| Вид помещения | Оборудование |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран |
| Учебные аудитории для проведения занятий практического (семинарского) типа и/или лабораторных работ (практикумов) | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИУ РАНХиГС |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИУ РАНХиГС |
| Помещения для самостоятельной работы | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИУ РАНХиГС |

## Перечень программного обеспечения

| **Наименование программного обеспечения** | **Назначение и тип лицензии программного обеспечения** |
|---|---|
| 7-Zip | Архиватор с высокой степенью сжатия<br>Свободная лицензия |
| Adobe reader – Russian | Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF.<br>Свободная лицензия |
| Adobe Acrobat Reader DC– Russian | Чтение, печать и рецензирование файлов PDF.<br>Свободная лицензия |
| Expert Decide (собственная разработка) | Система авторами отнесена к классу систем поддержки принятия решений (СППР).<br>Свободная лицензия |
| Google Chrome | Браузер<br>Свободная лицензия |
| Mozilla FireFox | Браузер. Свободная лицензия |
| Opera | Браузер.<br>Свободная лицензия |
| Word Tabulator | Предназначена для анализа текстов в среде MS Windows.<br>Свободная лицензия |
| Yandex Браузер | Браузер<br>Свободная лицензия |
| Apache Open Office | Свободный пакет офисных приложений.<br>Свободная лицензия |
| SPSS Statistics 22 for | Компьютерная программа для статистической обработки |

| | |
|---|---|
| Windows | данных, предназначенных для проведения прикладных исследований в социальных науках.<br>Лицензированная версия |
| Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows | Антивирус – Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный Russian Edition. 250499<br>Node 2 year Educational Renewal License – лицензия до 2018-01-03<br>Лицензированная версия |
| Windows XP Professional<br>Windows 7 Professional<br>Windows 8 Pro<br>Windows 8.1 Pro | Операционные системы. Лицензированная версия |
| Office Professional Plus 2007 (Access 2007, Communicator 2007, Excel 2007, InfoPath 2007, Outlook 2007, PowerPoint 2007, Publisher 2007, Word 2007)<br><br>Office Professional Plus 2010 (Microsoft Excel 2010, Microsoft Outlook 2010, Microsoft PowerPoint 2010, Microsoft Word 2010, Microsoft Access 2010, Microsoft InfoPath 2010, Microsoft Communicator, Microsoft Publisher 2010, Microsoft OneNote 2010, Microsoft SharePoint Workspace 2010)<br><br>Office Standard 2007 Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007, Outlook 2007)<br><br>Office Standard 2010 Word 2010, Excel 2010, PowerPoint 2010, OneNote 2010, Outlook 2010, Publisher 2010)<br><br>Office Standard 2013 (Microsoft Office Word 2013, Microsoft Excel 2013, Microsoft PowerPoint 2013, Microsoft OneNote 2013, | Пакет офисных приложений. Лицензированная версия |

| | |
|---|---|
| Microsoft Publisher 2013, Microsoft Outlook 2013) | |
| СПС Консультант Плюс | Справочно-правовая система. Лицензированная версия. |