

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курганский государственный университет»
(КГУ)

Кафедра «Психология»



Рабочая программа учебной дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА
образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата

44.03.02 – Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль):

Психология образования

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Курган 2022

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Всего: 3 зачетных единицы трудоемкости (108 академических часа)

Очная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		8
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов	30	30
в том числе:		
Лекции	10	10
Практические занятия	20	20
Самостоятельная работа, всего часов	78	78
в том числе:		
Подготовка к зачету	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	60	60
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	108	108

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		8
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов	24	24
в том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия	16	16
Самостоятельная работа, всего часов	84	84
в том числе:		
Подготовка к зачету	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	66	66
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	108	108

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		8
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов	6	6
в том числе:		
Лекции	2	2
Практические занятия	4	4
Самостоятельная работа, всего часов	102	102
в том числе:		
Подготовка к зачету	18	18
Контрольная работа	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	66	66
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	108	108

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Психология менеджмента» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1. Изучение дисциплины базируется на результатах обучения, сформированных при изучении следующих дисциплин: философия, психология личности, общая психология, педагогическая психология, возрастная психология и психология развития.

Дисциплина «Психология менеджмента» призвана ознакомить студентов с теоретическими и прикладными основами психологии менеджмента; раскрыть возможности применения этих знаний в сфере управления с учетом известного в отечественной и мировой практике опыта работы лучших компаний, фирм, акционерных обществ; создать предпосылки для активного применения полученных знаний в практической работе по творческому анализу происходящих процессов в управленческой деятельности. В ней уделяется большое внимание вооружению студентов конкретными принципами, методами, методиками (тестами, опросниками), способами и приемами диагностики и коррекции личности руководителя и социальных организаций, а также социально-психологических явлений в них, творческого применения полученных знаний и навыков в своей профессиональной деятельности.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Целью освоения дисциплины «Психология менеджмента» является изучение общих закономерностей и специфических принципов анализа и интерпретации психологических данных в сфере управления.

Задачи курса:

1. Закрепление системы знаний в области психологии менеджмента.
2. Совершенствование навыков принятия коллективных решений.
3. Развитие коммуникативных умений разного рода, творческого мышления.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способен к оказанию индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных психолого-педагогических методов и технологий (ПК-2).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- Знать: теоретические основы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ПК-2);
- Уметь: проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательного процесс, образовательную среду при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий (ПК-2);
- Владеть: методами проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-2).

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-тематический план

Очная форма обучения

Рубеж	Номер раздела, темы	Наименование раздела, Темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции	Практические занятия
Рубеж 1	1	Теоретические основы психологии менеджмента как науки, понятие об управлении социальной организацией	2	-
	2	Коммуникация в менеджменте	2	4
	3	Мотивация трудовой деятельности	2	4
		Рубежный контроль № 1		2
Рубеж 2	4	Групповая динамика	-	2
	5	Руководство: лидерство, власть и влияние	2	2
	6	Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации	2	4
		Рубежный контроль № 2	-	2
Всего:			10	20

Очно-заочная форма обучения

Рубеж	Номер раздела, темы	Наименование раздела, Темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции	Практические занятия
Рубеж 1	1	Теоретические основы психологии менеджмента как науки, понятие об управлении социальной организацией	1	-
	2	Коммуникация в менеджменте	1	2
	3	Мотивация трудовой деятельности	2	2
		Рубежный контроль № 1	-	2
Рубеж 2	4	Групповая динамика	1	2
	5	Руководство: лидерство, власть и влияние	1	2
	6	Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации	2	4
		Рубежный контроль № 2	-	2
Всего:			8	16

Заочная форма обучения

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов	
		контактной работы с преподавателем	
		Лекции	Практические занятия
2	Коммуникация в менеджменте	-	0,5
3	Мотивация трудовой деятельности	0,5	0,5
4	Групповая динамика	0,5	1
5	Руководство: лидерство, власть и влияние	0.5	1
6	Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации	0.5	1
Всего:		2	4

4.2. Содержание лекционных занятий

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Тема 1. Теоретические основы психологии менеджмента как науки, понятие об управлении социальной организацией

Современные требования к научному управлению и руководству социальными процессами и организациями. Психология менеджмента (управленческая, организационная психология) – отрасль психологической науки. Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента как науки в России и за рубежом. Значение, объект, предмет, задачи и методы психологии менеджмента.

Основные понятия и категории менеджмента: управление, субъект и объект управления, управляемая и управляющая системы, цели, функции и задачи управления. Социальное и организационное управление. Сущность управления организацией, управленческие роли. Модели управления персоналом в организациях. Эффективность управления.

Тема 2. Коммуникация в менеджменте

Сущность и задачи менеджера в области коммуникации. Коммуникация как обмен информацией между двумя и более людьми. Процесс коммуникации, коммуникативные шумы. Виды коммуникации. Коммуникационные сети. Преграды в межличностной коммуникации, пути совершенствования искусства общения. Преграды в организационной коммуникации и пути их преодоления.

Тема 3. Мотивация трудовой деятельности

Сущность и процесс мотивации. Модель мотивации через потребности. Два вида поведения работников. Содержательные теории мотивации: Теория иерархии потребностей А. Маслоу, Двухфакторная модель Ф. Герцберга, Теория мотивации МакКлелланда. Процессуальные теории мотивации: Теория ожидания Виктора Врума, Теория справедливости С. Адамса, Модель Портера и Лоулера.

Тема 4. Групповая динамика

Формальные и неформальные организации. Формальные группы (организации). Неформальные группы (организации). Причины вступления в группы. Стадии развития группы: формирования, внутригруппового конфликта, обеспечения сплоченности членов группы, наивысшей работоспособности и производительности и заключительная стадия. Условия, влияющие на эффективность работы в группе. Внешние условия. Возможности членов группы. Структура группы: формальное лидерство, роли, нормы, статус, размер группы, состав группы. Сплоченность группы и эффективность ее работы. Задачи, стоящие перед группой. Групповой процесс.

Тема 5. Руководство: лидерство, власть и влияние

Понятие руководства, лидерства, власти и влияния. Руководство (управление). Лидерство. Влияние. Власть. Авторитет. Эффективное руководство. Формы и способы власти и влияния. Экспертная власть. Власть, основанная на принуждении. Влияние через страх. Власть, основанная на вознаграждении. Влияние через положительное подкрепление. Законная власть и влияние через традиции. Власть примера. Влияние с помощью харизмы. Эффективное использование власти путем убеждения. Теоретические основы лидерства. Теория лидерских черт. Теория определяющей роли последователей. Ситуационная теория. Синтетическая теория. Структура управления персоналом. Планирование человеческих ресурсов. Подбор, отбор, найм персонала. Адаптация работника. Оценка трудовой деятельности. Управление деловой карьерой. Подготовка руководящих кадров.

Тема 6. Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации

Природа конфликта в организации. Причины, структура, динамика и стадии конфликта. Ролевой конфликт в деятельности руководителя. Техника и алгоритм разрешения конфликта. Профилактика конфликтов (условия, пути, способы). Методы разрешения конфликтов. Работа и стресс. Профилактика стресса и отрицательных эмоций. СПК коллектива. Совместимость и срабатываемость. Управление изменениями в организации. Тест описания поведения К.Томаса.

4.3. Практические занятия
Очная, очно-заочная и заочная формы обучения

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Наименование практического занятия	Норматив времени, час.		
			Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
2	Коммуникация в менеджменте	Сущность и задачи менеджера в области коммуникации	0.5		-
		Процесс коммуникации	0.5	0,5	-
		Виды коммуникации	0.5	0,5	0,5
		Коммуникационные сети	0.5		-
		Коммуникационные стили	1		-
		Преграды в межличностной коммуникации, пути совершенствования искусства общения	1	1	-
3	Мотивация трудовой деятельности	Преграды в организационной коммуникации и пути их преодоления			
		Сущность и процесс мотивации	2		0,5
		Содержательные теории мотивации	1	1	-
		Процессуальные теории мотивации	1	1	-
	Рубежный контроль № 1		2	2	-
4	Групповая динамика	Формальные и неформальные организации	-		1
		Стадии развития группы	1	1	-
		Условия, влияющие на эффективность работы в группе	1	1	-
5	Руководство: лидерство, власть и влияние	Понятие руководства, лидерства, власти и влияния	0,5	0,5	-
		Формы и способы власти и влияния	0,5	0,5	-
		Теоретические основы лидерства	0,5	0,5	-
		Структура управления персоналом	0,5	0,5	1
6	Основы управле-	Понятие конфликта	1	1	1

	ния конфликтом	Последствия конфликта	1	1	-
		Типы конфликтов	1	1	-
		Стили разрешения	1	1	-
	Рубежный контроль № 2		2	2	-
Всего:			20	16	4

4.4. Варианты контрольных работ для заочной формы обучения

Контрольная работа - промежуточный вид проверки знаний студентов.

Цель: контроль знаний и умений студентов.

Задачи выполнения контрольной работы:

1. Проверить умение студентов проводить теоретический анализ по изучаемой проблеме.
2. Выявить уровень развития умения студентов оформлять результаты теоретического анализа в соответствии с установленными требованиями.

Требования к выполнению контрольной работы. Контрольная работа сдается в письменном виде. Объем контрольной работы 10-15 листов. Текст работы не должен вызывать затруднений при чтении. Студенты выполняют контрольные задания согласно учебным планам по соответствующей дисциплине, сдают работу на кафедру, не позднее 10 дней до начала экзаменационной сессии, определяемой графиком текущего учебного года. Контрольная работа оценивается преподавателем «зачтено/не зачтено».

Требования к оформлению контрольной работы:

1. Титульный лист, на котором необходимо указать следующее:
 - реквизиты учреждения (вуза);
 - факультет;
 - название кафедры, за которой закреплена учебная дисциплина;
 - название дисциплины (без сокращений в соответствии с учебным планом);
 - номер (вариант) контрольной работы и тема;
 - форма обучения: заочная;
 - группа;
 - фамилия и инициалы студента и преподавателя;
2. Вторая страница контрольной работы - план (содержание) темы.
3. Последующие страницы раскрывают содержание вопросов темы.
4. Последняя страница отражает список используемых источников.

Варианты контрольных работ

Вариант 1

1. Эффективный руководитель: психологический портрет
2. Психологический анализ управленческих решений

Вариант 2

1. Организационная культура руководителя: психологические факторы
2. Стиль управления и стиль руководства: психологическая характеристика

Вариант 3

1. Управление конфликтами в организации
2. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»

Вариант 4

1. Переговоры в управлении организацией.
2. Психологический климат в трудовых коллективах

Вариант 5

1. Психологические проблемы достижения межличностной сплоченности, формирования организационной культуры
2. Гендерные аспекты в управленческой деятельности

Вариант 6

1. Манипулятивные приемы при проведении переговоров и противостояние им.
2. Коммуникативные барьеры в деловом общении и пути преодоления их.

Вариант 7

1. Учет национально-культурных особенностей партнеров при проведении переговоров.
2. Особенности психологического воздействия на подчиненных.

Вариант 8

1. Роль лидерства и руководства в современном управлении.
2. Особенности деловой карьеры женщин-руководителей.

Вариант 9

1. Формирования имиджа лидера. Модели поведения лидеров.
2. Коммуникативный стресс в условиях профессиональной деятельности.

Вариант 10

1. Пол руководителя. Отличия организационного поведения мужчин и женщин.
2. Понятие успеха в профессиональной деятельности. Психотехника профессионального успеха.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При прослушивании лекций в конспекте рекомендуется отмечать все важные моменты, на которых заостряет внимание преподаватель, в частности те, которые направлены на качественную подготовку к практическим занятиям.

В целях качественной подготовки к практическим занятиям необходима самостоятельная работа студентов, направленная на повторение материалов лекций, анализ дополнительной литературы по теме практического занятия. Рекомендуется подготовить вопросы, вызывающие затруднения и обсудить их с преподавателем перед проведением практического занятия.

Преподавателем запланировано применение на практических занятиях технологий коллективного взаимодействия, разбора конкретных ситуаций. Поэтому рекомендуется использовать групповой метод выполнения работы и защиты отчетов, а также взаимную оценку и обсуждение результатов выполнения практических работ.

Для текущего контроля успеваемости преподавателем используется балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности. Поэтому рекомендуется тщательно прорабатывать материал дисциплины при самостоятельной работе, участвовать во всех формах обсуждения и взаимодействия, как на лекциях, так и на практических занятиях в целях лучшего освоения материала и получения высокой оценки по результатам освоения дисциплины.

Выполнение самостоятельной работы подразумевает самостоятельное изучение разделов дисциплины, подготовку к практическим занятиям, к рубежным контролям (для обучающихся очной и очно-заочной формы обучения), выполнение контрольной работы (для обучающихся заочной формы, подготовку к зачету).

Рекомендуемая трудоемкость самостоятельной работы представлена в таблице:

Рекомендуемый режим самостоятельной работы

Очная, очно-заочная и заочная форма обучения

Наименование вида самостоятельной работы	Рекомендуемая трудоемкость, акад. час.		
	Очная форма	Очно- заочная форма обучения	Заочная форма
Самостоятельное изучение тем дисциплины:	48	56	64
История становления кадрового менеджмента в России и зарубежом	8	10	10
Проблема психологического климата коллектива	10	12	10
Теоретические основы лидерства. Теория лидерских черт.	10	10	10
Работа и стресс. Профилактика стресса и отрицательных эмоций	10	14	20
Модели управления персоналом в организациях. Эффективность управления.	10	10	14
Подготовка к практическим занятиям (по 1 часу на каждое занятие)	8	6	2
Подготовка к рубежным контролям (по 2 часа на каждый рубеж)	4	4	-
Выполнение контрольной работы	-	-	18
Подготовка к зачету	18	18	18
Всего:	78	84	102

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень оценочных средств

1. Балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности студентов в КГУ.
2. Задания к рубежным контролям № 1, № 2.
3. Задания для контрольных работ (для заочной формы обучения).
4. Банк тестовых заданий.
5. Темы для домашнего задания.
6. Банк вопросов к зачету.

**6.2. Система балльно-рейтинговой оценки
работы студентов по дисциплине
Очная форма обучения**

№	Наименование	Содержание					
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы (доводятся до сведения студентов на первом учебном занятии)	Распределение баллов					
		Вид учебной работы:	Посещение лекций	Выполнение и защита отчетов по практическим занятиям	Рубежный контроль №1	Рубежный контроль №2	зачет
		Балльная оценка:	До 10	До 22	До 18	До 20	До 30
		Примечания:	5 лекций по 2 баллу	До 2-х баллов за работу на каждом практическом занятии (8 п.з), до 3-х баллов за выполненное домашнее задание (2 д.з)	На 5-ом практическом занятии	На 10-ом практическом занятии	
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	60 и менее баллов – незачтено; 61...100 – зачтено.					

3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	Для допуска к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) за семестр обучающийся должен набрать по итогам текущего и рубежного контролей не менее 51 балла. В случае если обучающийся набрал менее 51 балла, то к аттестационным испытаниям он не допускается. Для получения зачета без проведения процедуры промежуточной аттестации обучающемуся необходимо набрать в ходе текущего и рубежных контролей не менее 61 балла. В этом случае итог балльной оценки, получаемой обучающимся, определяется по количеству баллов, набранных им в ходе текущего и рубежных контролей. При этом, на усмотрение преподавателя, балльная оценка обучающегося может быть повышена за счет получения дополнительных баллов за академическую активность. Обучающийся, имеющий право на получение оценки без проведения процедуры промежуточной аттестации, может повысить ее путем сдачи аттестационного испытания. В случае получения обучающимся на аттестационном испытании 0 баллов итог балльной оценки по дисциплине не снижается. За академическую активность в ходе освоения дисциплины, участие в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности обучающемуся могут быть начислены дополнительные баллы. Максимальное количество дополнительных баллов за академическую активность составляет 30. Основанием для получения дополнительных баллов являются: - выполнение дополнительных заданий по дисциплине (модулю); дополнительные баллы начисляются преподавателем; - участие в течение семестра в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности КГУ.
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра	В случае если к промежуточной аттестации (зачету) набрана сумма менее 51 балла, обучающемуся необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра. Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.

Очно-заочная форма обучения

№	Наименование	Содержание					
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы (доводятся до сведения студентов на первом учебном занятии)	Распределение баллов					
		Вид учебной работы:	Посещение лекций	Выполнение и защита отчетов по практическим занятиям	Рубежный контроль №1	Рубежный контроль №2	зачет
		Балльная оценка:	До 8	До 24	До 18	До 20	До 30
		Примечания:	4 лекций по 2 балла	До 4-х баллов за работу на каждом практическом занятии (6 п.з)	На 4-ом практическом занятии	На 8-ом практическом занятии	
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета		60 и менее баллов – незачтено; 61...100 – зачтено.				

3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	Для допуска к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) за семестр обучающийся должен набрать по итогам текущего и рубежного контролей не менее 51 балла. В случае если обучающийся набрал менее 51 балла, то к аттестационным испытаниям он не допускается. Для получения зачета без проведения процедуры промежуточной аттестации обучающемуся необходимо набрать в ходе текущего и рубежных контролей не менее 61 балла. В этом случае итог балльной оценки, получаемой обучающимся, определяется по количеству баллов, набранных им в ходе текущего и рубежных контролей. При этом, на усмотрение преподавателя, балльная оценка обучающегося может быть повышена за счет получения дополнительных баллов за академическую активность. Обучающийся, имеющий право на получение оценки без проведения процедуры промежуточной аттестации, может повысить ее путем сдачи аттестационного испытания. В случае получения обучающимся на аттестационном испытании 0 баллов итог балльной оценки по дисциплине не снижается. За академическую активность в ходе освоения дисциплины, участие в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности обучающемуся могут быть начислены дополнительные баллы. Максимальное количество дополнительных баллов за академическую активность составляет 30. Основанием для получения дополнительных баллов являются: - выполнение дополнительных заданий по дисциплине (модулю); дополнительные баллы начисляются преподавателем; - участие в течение семестра в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности КГУ.
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра	В случае если к промежуточной аттестации (зачету) набрана сумма менее 51 балла, обучающемуся необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра. Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.

6.3. Процедура оценивания результатов освоения дисциплины

Рубежные контроли проводятся в письменной форме. Зачет проводится в устной форме.

Перед проведением каждого рубежного контроля преподаватель прорабатывает со студентами основной материал соответствующих разделов дисциплины в форме краткой лекции-дискуссии.

Задание для рубежного контроля № 1 включают 3 варианта по 6 вопросов (3 балла за вопрос), для рубежного контроля № 2 – 4 варианта по 20 вопросов (1 балл за вопрос) для очной формы обучения.

Задание для рубежного контроля № 1 включают 3 варианта по 6 вопросов (3 балла за вопрос), для рубежного контроля № 2 – 4 варианта по 20 вопросов (1 балл за вопрос) для очно-заочной формы обучения.

Задание для рубежного контроля № 1 включают 3 варианта по 6 вопросов (3 баллов за вопрос), для рубежного контроля № 2 – 4 варианта по 20 вопросов (1 балл за вопрос) для очно-заочной формы обучения.

Преподаватель оценивает в баллах результаты выполнения заданий каждым студентом по количеству правильных ответов и заносит в ведомость учета текущей успеваемости.

В ходе процедуры устной формы сдачи зачета студенту предоставляется выбор зачетного билета на стандартном бланке с подписью преподавателя и утвержденном подписью заведующего кафедрой. Билет включает 2 вопроса из перечня вопросов к зачету. Выбор билета производится случайным образом. На подготовку ответа на вопрос студенту предоставляется время продолжительностью не более 0,5 часа. В ходе ответа на зачетные вопросы или при проверке письменного ответа на вопросы преподаватель имеет право задавать уточняющие и контрольные вопросы по всей тематике учебной дисциплины (в соответствии с Положением о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Курганском государственном университете).

Результаты текущего контроля успеваемости и экзамена заносятся преподавателем в экзаменационную ведомость, которая сдается в организационный отдел института в день экзамена, а также выставляются в зачетную книжку студента.

6.4. Примеры оценочных средств для рубежных контролей и зачета

1 контроль

1 вариант

1. Когда, и в связи с чем, возникла и стала развиваться наука об управлении организацией.
2. Объект и субъект управления.
3. Виды менеджмента.
4. Понятие управления. Структура управленческой деятельности Б.Ф. Ломова, В.Д. Шадрикова и А.И. Китова.
5. Понятие делегирования.
6. Контроль. Принципы эффективного контроля.

2 вариант

1. Определение менеджмента.
2. Уровни управления.
3. Методы менеджмента.
4. Понятие делегирования. Структура управленческой деятельности А.К. Марковой.
5. Ответственность и полномочия как составляющие делегирования.
6. Эффективный контроль. Взаимосвязь планирования и контроля.

3 вариант

1. Основная цель и задачи менеджмента.
2. Функции менеджмента.
3. Принципы эффективного менеджмента.
4. Понятие управления. Особенности управления педагогическими системами по Н.В. Кузьминой.
5. Централизация и децентрализация управления.
6. В чем разница между властью и полномочиями.

2 контроль

Вариант 1

1. Менеджмент – это:

- А) умение добиваться поставленных целей;
- Б) психологический процесс осуществления руководства, с помощью которого удовлетворяются человеческие потребности;
- В) оба ответа верны.

2. Представление об организации как об открытой, развивающейся системе характерно для:

- А) количественной школы управления;
- Б) системного подхода в управлении;
- В) ситуационного подхода в управлении.

3. Методами управления являются:

- А) организационные методы;
- Б) методы правового регулирования;
- В) экономические методы;
- Г) психологические методы;
- Д) административные методы;
- Е) все ответы верны.

4. Функция принятия решений включает в себя ряд положений, исключая:

- А) выбор одной из альтернатив функционирования и развития организации;
- Б) мотивация исполнительской деятельности;
- В) выбор миссии, целей и задач деятельности.

5. Какие из указанных критериев эффективности управления являются:

- | | |
|---------------------|---|
| А) экономическими | 1.прибыль предприятия; |
| Б) психологическими | 2.качество и количество продукции; |
| | 3.удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства; |
| | 4.мотивация членов; |
| | 5.авторитет руководителя; |
| | 6.экономичность (себестоимость); |
| | 7.самооценка коллективом успешности функционирования и личной продуктивности; |
| | 8.новшество продукции. |

6. Сплоченность входящих в организацию людей предполагает:

- А) ценностно-ориентационное единство;
- Б) деятельностное и волевое единство;
- В) организационное единство;
- Г) интеллектуальное единство;
- Д) эмоциональное единство;
- Е) все ответы верны.

7. Развитие коллектива включает в себя несколько этапов, исключая:

- А) этап становления;
- Б) этап наивысшего развития;
- В) этап убеждения;
- Г) этап стагнации;
- Д) этап распада.

8. Выберите характеристики наиболее присущие авторитарному (директивному) стилю руководства:

- А) дела в группе планируются заранее в полном объеме;

- Б) эмоции в расчет не принимаются;
- В) инструкции в форме предложений;
- Г) голос руководителя решающий.

9. Под реальным авторитетом руководителя подразумевается:

- А) объективная сторона авторитета, определяемая должностью;
- Б) фактическое уважение, доверие подчиненных и то влияние, которым пользуется руководитель.

10. Заражение как вид психологического воздействия проявляется как:

- А) неосознанное или осознанное копирование поведения (внутреннего и внешнего) авторитетных и референтных людей, которые вызывают симпатию и являются значимыми для руководителя;
- Б) метод воздействия на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению;
- В) процесс передачи эмоционального состояния помимо смыслового воздействия или дополнительно к нему.

11. Соперничество как тип поведения в конфликте определяется как:

- А) урегулирование разногласий через взаимные уступки, при котором ни одна сторона не достигает своих целей в полном объеме;
- Б) оттягивание момента решения проблемы, стремление не замечать назревшее противоречие;
- В) преобладающее стремление подчинить другого, настоять на своем, игнорируя партнера.

12. Последствия конфликта могут быть функциональными и дисфункциональными.

К функциональным последствиям конфликта относятся:

- А) разрешение проблемы;
- Б) непродуктивная конкуренция между группами;
- В) вскрытие альтернатив;
- Г) проработка возможных проблем;
- Д) увеличение враждебности;
- Е) меньшая степень сотрудничества в будущем;
- Ж) придание большего значения победе, чем решению проблемы;
- З) возрастание сотрудничества.

13. Социально-психологический климат коллектива – это:

- А) состояние малой группы, которое отражает содержание и направленность реальной психологии членов организации;
- Б) общий эмоционально-психологический настрой группы;
- В) стиль взаимоотношений людей находящихся в непосредственном контакте друг с другом;
- Г) социальная и психологическая совместимость членов группы, их морально-психологическое единство, сплоченность.
- Д) все ответы верны.

14. В психологии различают психофизиологическую, психологическую, социально-психологическую и социологическую межличностную совместимость. Психофизиологическая совместимость – это:

- А) соотношение темперамента и способностей;
- Б) соотношение характера и направленности;
- В) степень согласования функционально-ролевых ожиданий;
- Г) степень совпадений ценностных ориентаций, социальных установок.

15. Коммуникация – это:

- А) процесс, развертывающийся в организационной системе на всех уровнях и во всех структурах, в том числе и не связанных непосредственно с руководителем;

- Б) непосредственная практика контактов руководителя с отдельными подчиненными, их группами, подразделениями организации;
- В) специфическая функция управления, т.е. объект целенаправленного регулирования со стороны руководителя, компонент управленческой деятельности;
- Г) все ответы верны.

16. Основная форма, в которой руководитель реализует свои управленческие воздействия (приказы, распоряжения, указания, установки и т.п.) называется:

- А) нисходящие коммуникации;
- Б) восходящие коммуникации.

17. Принятие управленческого решения предполагает:

- А) выбор курса действий из нескольких альтернатив;
- Б) процесс создания определенной структуры;
- В) оценка и аттестация персонала.

18. Модель принятия решения, в ходе которой решение готовит группа, а руководитель принимает решение, называется:

- А) авторитарная;
- Б) консультативная;
- В) групповая.

19. Конструктивная критика – это:

- А) одно из основных коммуникативных умений руководителя, позволяющих критиковать своих коллег и подчиненных, не наживая врагов, формируя благоприятную психологическую атмосферу в коллективе;
- Б) высказывание пренебрежительных или оскорбительных суждений о личности человека (группе) в виде осмеяния и “поношения” его дел и поступков.

20. При различных тактиках (сотрудничество, переговоры, борьба) проведения деловой беседы полнота и характер предоставляемой информации может быть различными. Определите полноту и характер информации предоставляемой при тактике взаимоотношений определяемой как “сотрудничество”:

- А) информация предоставляется для открытого обсуждения полная и правдивая;
- Б) информация правдивая, но не полная, предоставляется осмотрительно, полезные для себя факты могут приукрашиваться;
- В) легко предоставляется фальсифицированная и открыто ложная информация.

Вариант 2

1. Менеджмент – это:

- А) умение добиваться поставленных целей;
- Б) психологический процесс осуществления руководства, с помощью которого удовлетворяются человеческие потребности;
- В) оба ответа верны.

2. Управление организацией – это:

- А) регулирование состояния какой-то системы в целях получения нужного результата;
- Б) процесс планирования, организации, мотивирования и контроля деятельности людей, для того, чтобы достичь целей организации. Это деятельность по координации действий людей;
- В) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

3. Управленческая роль, подразумевающая выполнение функций по принятию решений, это:

- А) участник переговорного процесса;
- Б) оратор;
- В) функционер по связям.

4. Функция планирования включает в себя ряд положений, исключая:

- А) планирование по содержанию (что делать?);

- Б) планирование по времени (когда делать?);
- В) планирование по распределению исполнителей и ответственных (кто будет делать и отвечать за качество?);
- Г) формирование кадровой политики.

5. Под организацией следует понимать некоторое относительно самостоятельное и целостное образование, которое:

- А) играет вполне определенную роль в системе многообразных и реально существующих связей и отношений;
- Б) отличается внутренней упорядоченностью, согласованностью и взаимодействием входящих в нее частей (компонентов);
- В) стремится к адаптации и саморазвитию в изменяющихся условиях внешней среды;
- Г) все ответы верны.

6. Эмоциональное единство коллектива организации проявляется в повседневной жизни как:

- А) высокий уровень активности и слаженности действий сотрудников организации, способность мобилизоваться для преодоления трудностей, возникающих при решении стоящих перед коллективом задач;
- Б) отлаженный процесс совместного осмысления и решения общих вопросов жизнедеятельности коллектива;
- В) совпадение настроений при переживании того или иного события, высокий уровень эмоциональной идентификации.

7. Какой из перечисленных факторов накладывает определенные ограничения на успешность менеджерской деятельности:

- А) возраст;
- Б) пол;
- В) образование;
- Г) статус;
- Д) ни один из перечисленных.

8. Выберите характеристики наиболее присущие демократическому (коллегиальному) стилю руководства:

- А) мероприятия планируются в группе;
- Б) за реализацию предложений отвечают все;
- В) все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются;
- Г) отсутствие похвалы и порицаний.

9. Идентификация как вид психологического воздействия проявляется как:

- А) некритическое и нелогичное восприятие идей коммуникатора, которое зависит от его статуса, аттракции, установления раппорта с реципиентом, а также от состояния последнего;
- Б) отождествление подчиненного с руководителем. Дает человеку чувство сопричастности и безопасности. Он незаметно перенимает стандарты поведения, способы мышления, ценности, внутренние состояния руководителя;
- В) метод воздействия на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению.

10. Конфликт – это:

- а) источник и определенный момент всякого развития;
- б) такой вид общения, в основе которого лежат различного рода реальные или мнимые, объективные или субъективные и в различной мере осознанные противоречия в целях общающихся личностей при попытке их разрешения на фоне эмоциональных состояний;
- в) неотъемлемая часть социального бытия, неизбежное явление общественной жизни;
- г) свойство человеческой природы, проявление инстинкта агрессивности.

11. Сотрудничество как тип поведения в конфликте определяется как:

- А) тенденция сглаживать противоречия, перестраивая собственное поведение и поступаясь своими интересами;
- Б) выработка совместных решений, направленных на удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон;

В преобладающее стремление подчинить другого, настоять на своем, игнорируя партнера.

12. Последствия конфликта могут быть функциональными и дисфункциональными.

К дисфункциональным последствиям конфликта относятся:

- А) разрешение проблемы;
- Б) непродуктивная конкуренция между группами;
- В) вскрытие альтернатив;
- Г) проработка возможных проблем;
- Д) увеличение враждебности;
- Е) меньшая степень сотрудничества в будущем;
- Ж) придание большего значения победе, чем решению проблемы;
- З) возрастание сотрудничества.

13. Социально-психологический климат коллектива – это:

- А) состояние малой группы, которое отражает содержание и направленность реальной психологии членов организации;
- Б) общий эмоционально-психологический настрой группы;
- В) стиль взаимоотношений людей находящихся в непосредственном контакте друг с другом;
- Г) социальная и психологическая совместимость членов группы, их морально-психологическое единство, сплоченность.
- Д) все ответы верны.

14. В психологии различают психофизиологическую, психологическую, социально-психологическую и социологическую межличностную совместимость. Психологическая совместимость – это:

- А) соотношение темперамента и способностей;
- Б) соотношение характера и направленности;
- В) степень согласования функционально-ролевых ожиданий;
- Г) степень совпадений ценностных ориентаций, социальных установок.

15. Обмен информацией между иерархическими уровнями организации называется:

- А) вертикальные коммуникации;
- Б) горизонтальные коммуникации;

16. Система каналов движения информации “снизу вверх” называется:

- А) нисходящие коммуникации;
- Б) восходящие коммуникации.

17. Какие из указанных факторов принятия решений являются:

- А) внешними
 - Б) внутренними
1. Динамика развития организации;
 2. Индивидуально-типологические особенности менеджера;
 3. Возраст, образование опыт;
 4. Экономическая политика фирмы;
 5. Психологические установки, ценности, предубеждения.

18. Модель принятия решения, в ходе которой принятие решения осуществляет группа, называется:

- А) авторитарная;
- Б) консультативная;
- В) групповая.

19. При ведении деловой беседы (переговоров) в какой последовательности следует излагать аргументы?

- А) “сильные” доказательства следует располагать в начале и в конце беседы, а “слабые” в середине;

Б) “слабые” доказательства следует располагать в начале и в конце беседы, а “сильные” в середине;

20. При различных тактиках (сотрудничество, переговоры, борьба) проведения деловой беседы полнота и характер предоставляемой информации может быть различными. Определите полноту и характер информации предоставляемой при тактике взаимоотношений определяемой как “переговоры”:

А) информация предоставляется для открытого обсуждения полная и правдивая;

Б) информация правдивая, но не полная, предоставляется осмотрительно, полезные для себя факты могут приукрашиваться;

В) легко предоставляется фальсифицированная и открыто ложная информация.

Вариант 3

1. Объектом изучения психологии менеджмента являются:

А) особенности принятия групповых и индивидуальных решений, особенности лидерства, мотивирования, эффективность деятельности менеджеров и др.

Б) люди, входящие в финансовом и юридическом отношении в самостоятельные организации, деятельность которых подчинена общественно полезным целям, а критерием их эффективности служат прибыльность, материальное и моральное благополучие их членов.

2. Управление организацией – это:

А) регулирование состояния какой-то системы в целях получения нужного результата;

Б) процесс планирования, организации, мотивирования и контроля деятельности людей, для того, чтобы достичь целей организации. Это деятельность по координации действий людей;

В) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

3. Психологическое изучение деятельности руководителя включает следующие основные трудности, исключая:

А) деятельность руководителя объективно и неразрывно связана со всеми иными аспектами функционирования организации;

Б) проблема управленческой деятельности принадлежит к категории междисциплинарных научных проблем;

В) психологическое изучение управленческой деятельности наиболее затруднительно в научном плане, поскольку здесь предметом исследования является такая трудноуловимая сфера, как психическая реальность;

Г) невозможность организации анализа внешней картины управленческой деятельности.

4. Кадровая функция включает в себя ряд положений, исключая:

А) набор и подбор персонала;

Б) профессиональная подготовка и переподготовка персонала;

В) оценка и аттестация персонала;

Г) действия, направленные непосредственно на производство и создание готового продукта;

Д) воспитание персонала.

5. Организация как открытая система характеризуется:

А) взаимодействием с внешней средой и приспособлением к ней;

Б) имеет жесткие фиксированные границы и действует независимо от среды.

6. Интеллектуальное единство коллектива организации проявляется в повседневной жизни как:

А) высокий уровень активности и слаженности действий сотрудников организации, способность мобилизоваться для преодоления трудностей, возникающих при решении стоящих перед коллективом задач;

- Б) отлаженный процесс совместного осмысления и решения общих вопросов жизнедеятельности коллектива;
- В) совпадение настроений при переживании того или иного события, высокий уровень эмоциональной идентификации.

7. Какие из указанных факторов формирования стиля руководства являются:

- А) субъективными 1. социально-экономические условия;
- Б) объективными 2. особенности личности руководителя;
3. уровень развития личности;
4. тип мотивации;
5. особенности организации, уровень, состав;
6. жизненная позиция;

8. Выберите характеристики наиболее присущие авторитарному (директивному) стилю руководства:

- А) дела в группе планируются заранее в полном объеме;
- Б) эмоции в расчет не принимаются;
- В) инструкции в форме предложений;
- Г) голос руководителя решающий.

9. Эмпатия как вид психологического воздействия проявляется как:

- А) постижение эмоционального состояния человека через сопереживание, сочувствие. Сопровождается снижением рефлексии, критичности мышления;
- Б) неосознанное или осознанное копирование поведения (внутреннего и внешнего) авторитетных и референтных людей, которые вызывают симпатию и являются значимыми для руководителя;
- В) метод воздействия на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению.

10. Внутригрупповой конфликт – это:

- А) столкновение между частями или всеми членами группы, влияющее на групповую динамику и результаты работы группы в целом;
- Б) противостояние или столкновение двух или более групп в организации.

11. Компромисс как тип поведения в конфликте определяется как:

- А) урегулирование разногласий через взаимные уступки, при котором ни одна сторона не достигает своих целей в полном объеме;
- Б) тенденция сглаживать противоречия, перестраивая собственное поведение и поступаясь своими интересами;
- В) выработка совместных решений, направленных на удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон.

12. Последствия конфликта могут быть функциональными и дисфункциональными.

К функциональным последствиям конфликта относятся:

- А) разрешение проблемы;
- Б) непродуктивная конкуренция между группами;
- В) вскрытие альтернатив;
- Г) проработка возможных проблем;
- Д) увеличение враждебности;
- Е) меньшая степень сотрудничества в будущем;
- Ж) придание большего значения победе, чем решению проблемы;
- З) возрастание сотрудничества.

13. Социально-психологический климат коллектива – это:

- А) состояние малой группы, которое отражает содержание и направленность реальной психологии членов организации;
- Б) общий эмоционально-психологический настрой группы;
- В) стиль взаимоотношений людей находящихся в непосредственном контакте друг с другом;

Г) социальная и психологическая совместимость членов группы, их морально-психологическое единство, сплоченность.

Д) все ответы верны.

14. В психологии различают психофизиологическую, психологическую, социально-психологическую и социологическую межличностную совместимость. Социально-психологическая совместимость – это:

А) соотношение темперамента и способностей;

Б) соотношение характера и направленности;

В) степень согласования функционально-ролевых ожиданий;

Г) степень совпадений ценностных ориентаций, социальных установок.

15. Коммуникация – это:

А) процесс, развертывающийся в организационной системе на всех уровнях и во всех структурах, в том числе и не связанных непосредственно с руководителем;

Б) непосредственная практика контактов руководителя с отдельными подчиненными, их группами, подразделениями организации;

В) специфическая функция управления, т.е. объект целенаправленного регулирования со стороны руководителя, компонент управленческой деятельности;

Г) все ответы верны.

16. Основная форма, в которой руководитель реализует свои управленческие воздействия (приказы, распоряжения, указания, установки и т.п.) называется:

А) нисходящие коммуникации;

Б) восходящие коммуникации.

17. Централизованный подход к принятию решения означает:

А) все решения принимаются высшим звеном управления;

Б) предоставление прав по принятию решений низшим звеньям.

18. Модель принятия решения, в ходе которой решение руководитель принимает единолично, называется:

А) авторитарная;

Б) консультативная;

В) групповая.

19. Конструктивная критика – это:

А) одно из основных коммуникативных умений руководителя, позволяющих критиковать своих коллег и подчиненных, не наживая врагов, формируя благоприятную психологическую атмосферу в коллективе;

Б) высказывание пренебрежительных или оскорбительных суждений о личности человека (группе) в виде осмеяния и “поношения” его дел и поступков.

20. При различных тактиках (сотрудничество, переговоры, борьба) проведения деловой беседы полнота и характер предоставляемой информации может быть различными. Определите полноту и характер информации предоставляемой при тактике взаимоотношений определяемой как “борьба”:

А) информация предоставляется для открытого обсуждения полная и правдивая;

Б) информация правдивая, но не полная, предоставляется осмотрительно, полезные для себя факты могут приукрашиваться;

В) легко предоставляется фальсифицированная и открыто ложная информация.

Вариант 4

1. Объектом изучения психологии менеджмента являются:

А) особенности принятия групповых и индивидуальных решений, особенности лидерства, мотивирования, эффективность деятельности менеджеров и др.

Б) люди, входящие в финансовом и юридическом отношении в самостоятельные организации, деятельность которых подчинена общественно полезным целям, а критерием их эффективности служат прибыльность, материальное и моральное благополучие их членов.

2. Клинически-консультативное течение в менеджменте специализируется:

А) на изучении крупных коллективов, психологических аспектов социальных процессов и широко используется при планировании широкомасштабной кадровой стратегией;

Б) на работе с конкретными личностями, что делает его особенно эффективным при индивидуальном подборе служащих. Девиз этого направления: "Хороши работники – процветающая фирма".

3. Методами управления являются:

А) организационные методы;

Б) методы правового регулирования;

В) экономические методы;

Г) психологические методы;

Д) административные методы;

Е) все ответы верны.

4. Функция контроля и коррекции включает в себя ряд положений, исключая:

А) выявление слабых мест и ошибок, своевременное их исправление;

Б) управление профессиональной карьерой;

В) разработка стандартов и критериев контроля;

Г) разработка принципов организации контроля (объективность, гласность, результативность, коррекция недостатков).

5. Неформальная структура организации определяется:

А) структурой, в которой социальные позиции с взаимосвязями четко специализированы и определены независимо от личностных характеристик членов организации, занимающих эти позиции;

Б) структурой, в которой совокупность позиций и взаимосвязей формируется на основе личностных характеристик и основывается на отношениях доверия и неформального авторитета.

6. Деятельностное и волевое единство коллектива организации проявляется в повседневной жизни как:

А) высокий уровень активности и слаженности действий сотрудников организации, способность мобилизоваться для преодоления трудностей, возникающих при решении стоящих перед коллективом задач;

Б) отлаженный процесс совместного осмысления и решения общих вопросов жизнедеятельности коллектива;

В) совпадение настроений при переживании того или иного события, высокий уровень эмоциональной идентификации.

7. Какие из указанных факторов формирования стиля руководства являются:

А) субъективными

1. социально-экономические условия;

Б) объективными

2. особенности личности руководителя;

3. уровень развития личности;

4. тип мотивации;

5. особенности организации, уровень, состав;

6. жизненная позиция;

8. Выберите характеристики наиболее присущие попустительскому (либеральному) стилю руководства:

А) запреты без снисхождения, с угрозой;

Б) дела в группе идут сами собой;

В) лидер не дает указаний. Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера;

Г) никакого сотрудничества.

9. Манипуляция как вид психологического воздействия проявляется как:

- А) процесс передачи эмоционального состояния помимо смыслового воздействия или дополнительно к нему;
- Б) отождествление подчиненного с руководителем. Дает человеку чувство сопричастности и безопасности. Он незаметно перенимает стандарты поведения, способы мышления, ценности, внутренние состояния руководителя;
- В) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуальными желаниями. Он чувствует себя обманутым, обиженным, неудовлетворенным.

10. Межгрупповой конфликт – это:

- А) столкновение между частями или всеми членами группы, влияющее на групповую динамику и результаты работы группы в целом;
- Б) противостояние или столкновение двух или более групп в организации.

11. Избегание как тип поведения в конфликте определяется как:

- А) преобладающее стремление подчинить другого, настоять на своем, игнорируя партнера;
- Б) оттягивание момента решения проблемы, стремление не замечать назревшее противоречие;
- В) урегулирование разногласий через взаимные уступки, при котором ни одна сторона не достигает своих целей в полном объеме.

12. Последствия конфликта могут быть функциональными и дисфункциональными.

К дисфункциональным последствиям конфликта относятся:

- А) разрешение проблемы;
- Б) непродуктивная конкуренция между группами;
- В) вскрытие альтернатив;
- Г) проработка возможных проблем;
- Д) увеличение враждебности;
- Е) меньшая степень сотрудничества в будущем;
- Ж) придание большего значения победе, чем решению проблемы;
- З) возрастание сотрудничества.

13. Социально-психологический климат коллектива – это:

- А) состояние малой группы, которое отражает содержание и направленность реальной психологии членов организации;
- Б) общий эмоционально-психологический настрой группы;
- В) стиль взаимоотношений людей находящихся в непосредственном контакте друг с другом;
- Г) социальная и психологическая совместимость членов группы, их морально-психологическое единство, сплоченность.
- Д) все ответы верны.

14. В психологии различают психофизиологическую, психологическую, социально-психологическую и социологическую межличностную совместимость. Социологическая совместимость – это:

- А) соотношение темперамента и способностей;
- Б) соотношение характера и направленности;
- В) степень согласования функционально-ролевых ожиданий;
- Г) степень совпадений ценностных ориентаций, социальных установок.

15. Обмен информацией между иерархическими уровнями организации называется:

- А) вертикальные коммуникации;
- Б) горизонтальные коммуникации;

16. Система каналов движения информации “снизу вверх” называется:

- А) нисходящие коммуникации;
- Б) восходящие коммуникации.

17. Какие из указанных факторов принятия решений являются:

- А) внешними
 Б) внутренними
1. Динамика развития организации;
 2. Индивидуально-типологические особенности менеджера;
 3. Возраст, образование опыт;
 4. Экономическая политика фирмы;
 5. Психологические установки, ценности, предубеждения.

18. Модель принятия решения, в ходе которой решение готовит группа, а руководитель принимает решение, называется:

- А) авторитарная;
 Б) консультативная;
 В) групповая.

19. При ведении деловой беседы (переговоров) в какой последовательности следует излагать аргументы?

- А) “сильные” доказательства следует располагать в начале и в конце беседы, а “слабые” в середине;
 Б) “слабые” доказательства следует располагать в начале и в конце беседы, а “сильные” в середине;

20. При различных тактиках (сотрудничество, переговоры, борьба) проведения деловой беседы полнота и характер предоставляемой информации может быть различными. Определите полноту и характер информации предоставляемой при тактике взаимоотношений определяемой как “сотрудничество”:

- А) информация предоставляется для открытого обсуждения полная и правдивая;
 Б) информация правдивая, но не полная, предоставляется осмотрительно, полезные для себя факты могут приукрашиваться;
 В) легко предоставляется фальсифицированная и открыто ложная информация.

Ответы на задания

Вариант 1

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1	В	2	Б	3	Е	4	Б
5	А) 1,2,6 Б) 3,4,5,7	6	Е	7	В	8	А,Б,Г
9	Б	10	В	11	В	12	А,В,Г,З
13	Д	14	А	15	Г	16	А
17	А	18	Б	19	А	20	А

Вариант 2

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1	В	2	Б	3	А	4	Г
5	Г	6	В	7	Д	8	А,Б,В
9	Б	10	Б	11	Б	12	Б,Д,Е,Ж
13	Д	14	Б	15	А	16	Б
17	А) 1,4 Б) 2,3,5	18	Б	19	А	20	Б

Вариант 3

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1	Б	2	Б	3	Г	4	Г
5	А	6	Б	7	А) 2,3,4,6 Б) 1,5	8	А,Б,Г
9	А	10	А	11	А	12	А,В,Г,З

13	Д	14	В	15	Г	16	А
17	А	18	А	19	А	20	В

Вариант 4

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1	Б	2	Б	3	Е	4	Б
5	Б	6	А	7	А) 2,3,4,6 Б) 1,5	8	Б,В,Г
9	В	10	Б	11	Б	12	Б,Д,Е,Ж
13	Д	14	Г	15	А	16	Б
17	А) 1,4 Б) 2,3,5	18	Б	19	А	20	А

Домашнее задание на тему "ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ"

Составьте конспект по заданным вопросам

1. Понятие «управленческое решение», требование и основные признаки.
2. Классификация управленческих решений.
3. Лица ответственные за принятие управленческого решения.
4. Методы принятия управленческого решения.
5. Ошибки руководителя при принятии решений.
6. Разберите пример управленческого решения.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Определение менеджмента.
2. Основные понятия менеджмента.
3. История становления и развития психологи менеджмента как науки в России и за рубежом.
4. Сущность управленческой деятельности, ее структура.
5. Понятие делегирования, полномочия и ответственность.
6. Централизация и децентрализация управления.
7. Типология форм и методов форм контроля.
8. Сущность и задачи менеджера в области коммуникации.
9. Процесс коммуникации.
10. Виды коммуникации.
11. Коммуникационные сети.
12. Коммуникационные стили.
13. Препятствия в межличностной коммуникации, пути совершенствования искусства общения.
14. Препятствия в организационной коммуникации и пути их преодоления.
15. Сущность и процесс мотивации.
16. Содержательные теории мотивации.
17. Процессуальные теории мотивации.
18. Формальные и неформальные организации.
19. Стадии развития группы.
20. Условия, влияющие на эффективность работы в группе.
21. Понятие конфликта.
22. Последствия конфликта.
23. Типы конфликтов.

24. Стили разрешения.
25. Понятие руководства, лидерства, власти и влияния.
26. Формы и способы власти и влияния.
27. Теоретические основы лидерства.
28. Структура управления персоналом.

6.5. Фонд оценочных средств

Полный банк заданий для текущего, рубежных контролей и промежуточной аттестации по дисциплине, показатели, критерии, шкалы оценивания компетенций, методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов, приведены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

7.1. Основная учебная литература

1. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 455 с. - <http://znanium.com>

7.2. Дополнительная учебная литература

1. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: Учебное пособие / М.И. Тимофеев. - М.: РИОР, 2008. - 205 с. - <http://znanium.com>
2. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. - <http://znanium.com>

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Методические указания по проведению практических занятий для студентов направления 37.03.01 «Психология»:

1. Овчарова Р.В. Психология менеджмента: Учеб. Пособие (мультимедийное сопровождение курса в схемах и комментариях). - Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2005. - 122 с. - Доступ из ЭБС «Консультант студента»

2. Цыренова А.А. Менеджмент: учебно-методическое пособие – лан-дэ: Издательство ВСГТУ, 2006. – с.114 - Доступ из ЭБС «Консультант студента»

9. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<http://koob.ru/>

<http://www.psylib.myword.ru/>

<http://www.library.ru/>

<http://www.mywold.ru/>

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1. ЭБС «Лань»
2. ЭБС «Консультант студента»
3. ЭБС «Znanium.com»
4. Гарант – справочно-правовая система

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение по реализации дисциплины осуществляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данной образовательной программе.

12. ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

При использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (далее ЭО и ДОТ) занятия полностью или частично проводятся в режиме онлайн. Объем дисциплины и распределение нагрузки по видам работ соответствует п. 4.1. Распределение баллов соответствует п. 6.2 либо может быть изменено в соответствии с решением кафедры, в случае перехода на ЭО и ДОТ в процессе обучения. Решение кафедры об используемых технологиях и системе оценивания достижений обучающихся принимается с учетом мнения ведущего преподавателя и доводится до обучающихся.

Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Психология менеджмента»

образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата
44.03.02 – Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль):
Психология образования

Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 академических часа)

Семестр: 8 (очная и очно-заочная формы обучения), 8 (заочная форма обучения)

Форма промежуточной аттестации: зачет

Содержание дисциплины

Теоретические основы психологии менеджмента как науки, понятие об управлении социальной организацией. Коммуникация в менеджменте. Мотивация трудовой деятельности. Групповая динамика. Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации. Руководство: лидерство, власть и влияние.