МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление и направленность (профиль)
37.03.01 Психология. Психология

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психология управленческой деятельности» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (утв. приказом Минобрнауки России от 29.07.2020г. №839) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра общей и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры общей и юридической психологии от 25.04.2025 , протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Черемискина И.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575498158
Номер транзакции	0000000000E77F8F
Владелец	Черемискина И.И.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины формирование у студентов системных представлений о психологических закономерностях руководства различными видами совместной деятельности, психологических особенностях управленческих отношений.

Задачи изучения дисциплины:

1. Формирование системы знаний о теоретических проблемах данной области психологической науки.

2. Изучение методологических подходов и специфики психологии управленческой деятельности.

3. Усвоение возможности применения знаний в практической области.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
37.03.01 «Психология» (Б-ПС)	ПКВ-2 : Способен оказывать консультационные услуги отдельным лицам и (или) группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, или субъективно так ее воспринимающим, а также с целью повышения психологической культуры общества	ПКВ-2.1к : Выбирает способы оказания консультационных услуг в соответствие с типом запроса	РД1	Знание	основных принципов и технологий принятия управленческих решений.
			РД2	Умение	определять проблемные зоны в управленческой деятельности
			РД3	Навык	выбора техник и технологий управленческих решений для обнаруженных проблемных зон.

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	**Формирование ценностей**	**Целевые ориентиры**
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Формирование толерантности и уважения к представителям различных национальностей и культур, проживающих в России	Гражданственность	Доброжелательность и открытость

Формирование духовно-нравственных ценностей		
Воспитание нравственности, милосердия и сострадания	Высокие нравственные идеалы	Индивидуальность
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие познавательного интереса и стремления к знаниям	Взаимопомощь и взаимоуважение	Гибкость мышления
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Воспитание культуры диалога и уважения к мнению других людей	Взаимопомощь и взаимоуважение	Коммуникабельность

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Психология управленческой деятельности (Б.1.ДВ.А.02) относится к модулю электиные дисциплины (модули), для её освоения требуются компетенции, полученные в рамках изучения предшествующих дисциплин по учебному плану.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче-ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо-емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес-тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди-торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
37.03.01 Психология	ОФО	Б1.ДВ.А	7	4	88	36	36	0	1	15	56	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Код ре-зультата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	

1	Психология управленческой деятельности как научная дисциплина.	РД1	8	7	0	11	собеседование.
2	Психологические законы управления.	РД1	7	7	0	11	собеседование.
3	Целеполагание как управленческая деятельность.	РД1, РД3	7	7	0	11	собеседование.
4	Психологические аспекты мотивации и стимулирования труда.	РД1, РД2, РД3	7	8	0	11	собеседование.
5	Делегирование как управленческая деятельность. Психологические аспекты контроля и коррекции как управленческой деятельности.	РД1, РД2, РД3	7	7	0	12	собеседование.
Итого по таблице			**36**	**36**	**0**	**56**	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Психология управленческой деятельности как научная дисциплина.

Содержание темы: Цели, задачи, содержание и специфика науки. Функции управления. Школы управления. Эволюция управленческой мысли.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекционные, практические знятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 2 Психологические законы управления.

Содержание темы: Основными законами психологии управления и управленческой деятельности в целом являются: 1. Закон неопределенности отклика. 2. Закон неадекватности взаимного восприятия.3. Закон неадекватности самооценки. 4. Закон искажения информации.5. Закон самосохранения.6. Закон компенсации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекционные, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 3 Целеполагание как управленческая деятельность.

Содержание темы: Психология решения управленческих задач. Принятие управленческих решений. Стратеги и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 4 Психологические аспекты мотивации и стимулирования труда.

Содержание темы: Понятие потребностей. Содержательные теории мотивации. Мотивация трудовой деятельности. Мотивация и стимулирование. Социально-психологические особенности мотивации и стимулирования персонала в организации Формирование системы мотивации и стимулирования персонала в организации. Социально-психологические факторы системы вознаграждения персонала в организации. Составляющие системы дополнительного вознаграждения персонала. Системы формирования вознаграждения.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 5 Делегирование как управленческая деятельность. Психологические аспекты контроля и коррекции как управленческой деятельности.

Содержание темы: Власть и лидерство. Стиль руководства. Эффективность руководства. Эффективность и конкурентоспособность современных организаций. Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия личности. Деловое общение и управленческие конфликты. Психология стресса. Возможности разрешения конфликтов. Психологические основы деловых отношений. Психологическая культура делового общения. Психология делового партнёрства.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекционные, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Написание конспекта.

Цель самостоятельной работы: выработка умений и навыков грамотного изложения теории и практических вопросов в письменной форме в виде конспекта.

Конспект (от лат. conspectus — обзор, изложение) — 1) письменный текст, систематически, кратко, логично и связно передающий содержание основного источника информации (статьи, книги, лекции идр.);

2) синтезирующая форма записи, которая может включать в себя план источника информации, выписки из него и его тезисы.

Виды конспектов:

— плановый конспект (план-конспект) — конспект на основе сформированного плана, состоящего из определенного количества пунктов (с заголовками) и подпунктов, соответствующих определенным частям инсточника информации;

— текстуальный конспект — подробная форма изложения, основанная на выписках из текста-источника и его цитировании (с логическими связями);

— произвольный конспект — конспект, включающий несколько способов работы над материалом (выписки, цитирование, план и др.);

— схематический конспект (контекст-схема) — конспект на основе плана, составленного из пунктов в виде вопросов, на которые нужно дать ответ;

— тематический конспект — разработка и освещение в конспективной форме определенного вопроса, темы;

— опорный конспект (введен В. Ф. Шаталовым) — конспект, в котором содержание источника информации закодировано с помощью графических символов, рисунков, цифр, ключевых слов и др.;

— сводный конспект — обработка нескольких текстов с целью их сопоставления, сравнения и сведения к единой конструкции;

— выборочный конспект — выбор из текста информации на определенную тему.

Формы конспектирования:

— план (простой, сложный) — форма конспектирования, которая включает анализ структуры текста, обобщение, выделение логики развития событий и их сути;

— выписки — простейшая форма конспектирования, почти дословно воспроизводящая текст;

— тезисы — форма конспектирования, которая представляет собой выводы, сделанные на основе прочитанного. Выделяют простые и осложненные тезисы (кроме основных положений, включают также второстепенные);

— цитирование — дословная выписка, которая используется, когда передать мысль автора своими словами невозможно.

Выполнение задания:

1) определить цель составления конспекта;

2) записать название текста или его части;

3) записать выходные данные текста (автор, место и год издания);

4) выделить при первичном чтении основные смысловые части текста;

5) выделить основные положения текста;

6) выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений;

7) последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала;

8) включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания);

9) использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, ручки разного цвета);

10) соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница).

Планируемые результаты самостоятельной работы:

— способность студентов анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных образовательных и исследовательских задач;

— способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

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

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по

дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540297 (дата обращения: 12.03.2025).

2. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538775 (дата обращения: 12.03.2025).

3. Коноваленко, М. Ю. Психология делового общения : учебное пособие для вузов / М. Ю. Коноваленко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 158 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04999-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538219 (дата обращения: 12.03.2025).

4. Островский, Э. В. Психология менеджмента : учебное пособие / Э. В. Островский. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 240 с. - ISBN 978-5-9558-0340-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2095599 (Дата обращения - 05.09.2025)

7.2 Дополнительная литература

1. Белашева И. В. Психология управления [Электронный ресурс] - 169 - Режим доступа: https://lib.rucont.ru/efd/705207

2. Куликова (Составитель). Психология успеха в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] , 2017 - 120 - Режим доступа: https://lib.rucont.ru/efd/636898

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: https://lib.rucont.ru/
2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
3. Психологическая библиотека - http://www.psychology.ru
4. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
5. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: http://oaji.net/
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: https://www.prlib.ru/
7. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: http://www.consultant.ru/

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Ноутбук SONY VPC-УР2У1К
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- Adobe Acrobat Professional 9.0 Russian
- Adobe Flash Player
- Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian
- Microsoft Windows Professional 7 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

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

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление и направленность (профиль)
37.03.01 Психология. Психология

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
37.03.01 «Психология» (Б-ПС)	ПКВ-2 : Способен оказывать консультационные услуги отдельным лицам и (или) группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, или субъективно так ее воспринимающим, а также с целью повышения психологической культуры общества	ПКВ-2.1к : Выбирает способы оказания консультационных услуг в соответствие с типом запроса

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-2 «Способен оказывать консультационные услуги отдельным лицам и (или) группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, или субъективно так ее воспринимающим, а также с целью повышения психологической культуры общества»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код рез-та	Тип рез-та	Результат	
ПКВ-2.1к : Выбирает способы оказания консультационных услуг в соответствие с типом запроса	РД 1	Знание	основных принципов и технологий принятия управленческих решений.	перечисляет оновные принципы и технологии принятия упрвленческих решений.
	РД 2	Умение	определять проблемные зоны в управленческой деятельности	указывает на проблемныезоны в управленческой деятельности на основе аналитической деятельности.
	РД 3	Навык	выбора техник и технологий управленческих решений для обнаруженных проблемных зон.	обозначает техники и технологии управленческиз решений для обнаруженных проблемных зон.

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС

			Текущий контроль	Промежуточная ат тестация
Очная форма обучения				
РД1	Знание : основных прин ципов и технологий при нятия управленческих р ешений.	1.1. Психология управле нческой деятельности ка к научная дисциплина.	Собеседование	Тест
		1.2. Психологические за коны управления.	Собеседование	Тест
		1.3. Целеполагание как управленческая деятель ность.	Собеседование	Тест
		1.4. Психологические ас пекты мотивации и стим улирования труда.	Собеседование	Тест
		1.5. Делегирование как управленческая деятель ность. Психологические аспекты контроля и кор рекции как управленчес кой деятельности.	Собеседование	Тест
РД2	Умение : определять пр облемные зоны в управл енческой деятельности	1.4. Психологические ас пекты мотивации и стим улирования труда.	Собеседование	Тест
		1.5. Делегирование как управленческая деятель ность. Психологические аспекты контроля и кор рекции как управленчес кой деятельности.	Собеседование	Тест
РД3	Навык : выбора техник и технологий управленч еских решений для обна руженных проблемных зон.	1.3. Целеполагание как управленческая деятель ность.	Собеседование	Тест
		1.4. Психологические ас пекты мотивации и стим улирования труда.	Собеседование	Тест
		1.5. Делегирование как управленческая деятель ность. Психологические аспекты контроля и кор рекции как управленчес кой деятельности.	Собеседование	Тест

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство												
	Собеседование	Тест											Итого
Лекции													30
Лабораторные занятия													
Практические занятия	30												30
Самостоятельная работа	30	40											70
ЭОС													
Промежуточная аттестация													
Итого	60	40											100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Критерии оценки

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, пред

		усмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, уме ниями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: осно вные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточн ости, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на н овые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворитель но»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в хо де контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется о тсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным к омпетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировани и знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворите льно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недос таточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворите льно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или прак тически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Примерный перечень вопросов по темам

Вопросы к собеседованию

1. Понятие «управления».
2. Структура и функции управленческой деятельности.
3. Сущность и содержание социального управления.
4. Предмет и задачи управленческой психологии.
5. Психологические особенности управленческой деятельности.
6. Уровни управленческой деятельности.
7. Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности.
8. Управление как система. Основные свойства систем управления.
9. Социально-экономические системы управления.
10. Организационная структура управления: понятие и виды.
11. Перцептивные процессы в управленческой деятельности.
12. Мнемические процессы в управленческой деятельности.
13. Мыслительные процессы в управленческой деятельности.
14. Роль решений в процессе управления.
15. Классификация управленческих решений.
16. Подготовка и принятие управленческого решения.
17. Психологические факторы принятия решений.
18. Понятие руководства и лидерства.
19. Теории лидерства.
20. Индивидуальные факторы эффективного управления группой.
21. Руководство как феномен психологической власти в группе.
22. Мотивация деятельности руководителя.
23. Понятие личности в психологии. Современные теории личности.
24. Психологическая структура личности. Психические процессы. Характерологические особенности личности. Мировосприятие личности.
25. Понятие профессиограммы и психограммы.
26. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.
27. Понятие мотива и мотивации в психологии управления.
28. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.
29. Понятие, функции и структура социальной установки. Способы изменения социальной установки.

30. Понятие и виды ценностей. Ценности организации. Функции ценностных ориентаций.
31. Группа как объект управления. Понятие, виды, функции и ценности группы.
32. Особенности группообразования. Уровни развития групп. Понятие коллектива и команды. Групповая сплоченность.
33. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность.
34. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти.
35. Методы психологического воздействия в системах управления.
36. Понятие и виды манипуляции.
37. Техники и приемы манипулирования.
38. Понятие, функции, структура и типология общения.
39. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения.
40. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
41. Установление психологического контакта в коллективе.
42. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.
43. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
44. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
45. Социально-психологические причины возникновения конфликтов и их последствия.
46. Особенности производственных конфликтов.
47. Понятие и особенности организационной и корпоративной культуры.
48. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации.
49. Психологические критерии эффективного управления.

Краткие методические указания

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос (собеседование) по выполненным заданиям предыдущей темы. Также устное собеседование проводится во время практических занятий в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы.

Собеседование - это развернутый ответ студента, который должен представлять собой связанное, логически последовательное сообщение на заданную тему, должен показывать умение студента раскрывать тему, применять определения, грамотно использовать терминологию. Критериями оценивания являются: полнота и правильность ответа, степень осознанности и понимания изученного материала, логика изложения материала, корректное языковое оформление ответа.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	28-30	Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, м ожет обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые п римеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал пос ледовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4	25-27	Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требовани ям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
3	21-24	Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание о сновных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке выводов; не умеет достаточно глубоко и доказ ательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непосле довательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2	15-20	Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и выв

		одов, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «не удовлетворительно» свидетельствует о недостатках в подготовке, которые являются серь езным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

5.2 Итоговый тест

Тестовые задания:

Управление – это
а) деятельность руководителей, реализуемая с помощью основных управленческих функций
б) непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах.
в) порядок организованного взаимодействия индивидов в рамках управленческого процесса
2. Психология управления – это
а) получение комплексного и объективного знания о закономерностях функционирования системы управления
б) одна из важнейших отраслей современной социальной психологии, изучающей проблемы общения и взаимодействия людей в различных социальных условиях.
в) деятельность руководителей, реализуемая с помощью основных управленческих функций
3. Предмет психологии управления – это
а) непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах
б) деятельность руководителей, реализуемая с помощью основных управленческих функций
в) субъект, осуществляющий управленческие функции
4. Цель психологии управления –
а) одна из важнейших отраслей современной социальной психологии, изучающей проблемы общения и взаимодействия людей в различных социальных условиях
б) получение комплексного и объективного знания о закономерностях функционирования системы управления
в) непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах
5. Объект психологии управления –
а) получение комплексного и объективного знания о закономерностях функционирования системы управления
б) порядок организованного взаимодействия индивидов в рамках управленческого процесса
в) субъект, осуществляющий управленческие функции
6. Основателем науки «менеджмент» считают
а) Уинслоу Тейлора
б) Анри Файоля
в) Роберта Блейка
7. Операционный компонент или управленческая техника представляет собой
а) творческое использование управленческих умений и навыков в нестандартных ситуациях
б) организация собственной деятельности и деятельности других людей для полного раскрытия творческого потенциала каждого работника
в) умение и навыки решения управленческих задач
8. Рефлективный компонент или управленческая культура –
а) творческое использование управленческих умений и навыков в нестандартных ситуациях

б) организация собственной деятельности и деятельности других людей для полного раскрытия творческого потенциала каждого работника
в) умение и навыки решения управленческих задач
9. Креативный компонент или управленческая культура –
а) творческое использование управленческих умений и навыков в нестандартных ситуациях
б) организация собственной деятельности и деятельности других людей для полного раскрытия творческого потенциала каждого работника
в) умение и навыки решения управленческих задач
10. Отметьте законы управления, которые проявляются в межличностных отношениях и в групповом поведении:
а) закон неопределенности реакции
б) закон перехода количества в качество
в) закон изменения мнения
г) закон неадекватности взаимного восприятия
д) закон неадекватности самооценки
е) закон дополнения
ж) закон искажения информации
з) закон эмоционального кружения
и) закон самосохранения
к) закон огруппления мышления
л) закон компенсации
11. Закон, отражающий невозможность полного постижения одного человека другим
а) закон неадекватности самооценки
б) закон искажения информации
в) закон неадекватности взаимного восприятия
12. Закон, отражающий зависимость внешних воздействий от внутренних психологических условий
а) закон неопределенности реакции.
б) закон неадекватности взаимного восприятия
в) закон неадекватности самооценки
13. Закон, суть которого в том, что одним из ведущих мотивов, определяющих поведение людей, является сохранение собственного достоинства
а) закон неадекватности самооценки
б) закон неадекватности взаимного восприятия
в) закон самосохранения
14. Закон, суть которого в том, что при попытке оценить себя человек сталкивается с теми же внутренними барьерами и ограничениями, что и при анализе других людей
а) закон самосохранения
б) закон неадекватности самооценки
в) закон компенсации
15. Закон, означающий, что человек, имеющий какие-то недостатки в одной области жизнедеятельности, осознанно или неосознанно старается компенсировать их усиленной работой в другой области
а) закон неадекватности самооценки.
б) закон компенсации
в) закон самосохранения
16. Закон, суть которого в том, что управленческая информация изменяет свой смысл в процессе движения «сверху вниз»
а) закон искажения информации.
б) закон неопределенности реакции
в) закон компенсации

17. Цель – это
а) двуединый процесс человеческой деятельности, связанный с определением цели как субъективно-идеального образа желаемого и воплощением её в объективно-реальном результате деятельности
б) разработка планов экономического и социального развития, а также комплекса практических мер по их выполнению
в) результат деятельности, существующий ещё до ее начала в мышлении индивида или группы индивидов
18. Целеполагание – это
а) двуединый процесс человеческой деятельности, связанный с определением цели как субъективно-идеального образа желаемого и воплощением её в объективно-реальном результате деятельности
б) разработка планов экономического и социального развития, а также комплекса практических мер по их выполнению
в) результат деятельности, существующий ещё до ее начала в мышлении индивида или группы индивидов
19. Планирование – это
а) двуединый процесс человеческой деятельности, связанный с определением цели как субъективно-идеального образа желаемого и воплощением её в объективно-реальном результате деятельности
б) разработка планов экономического и социального развития, а также комплекса практических мер по их выполнению
в) результат деятельности, существующий ещё до ее начала в мышлении индивида или группы индивидов
20. В зависимости от числа лиц, к которым они относятся выделяют следующие цели
а) локальные
б) формальные
в) структурированные
г) глобальные
д) реальные
е) индивидуальные
ж) неструктурированные
21. По четкости и определенности их постановки выделяют следующие цели
а) локальные
б) формальные
в) структурированные
г) глобальные
д) реальные
е) индивидуальные
ж) неструктурированные
22. По декларированности выделяют следующие цели
а) локальные
б) формальные
в) структурированные
г) глобальные
д) реальные
е) индивидуальные
ж) неструктурированные
23. Расположить в правильном порядке этапы пошагового метода постановки цели:
а) контроль достижений
б) принятие решения о том, что вам нужно
в) уточнение цели

г) пояснение подробностей
д) установление временных границ
е) выбор
ж) выяснение возможностей
24. Принцип Парето –
а) согласно этому принципу, приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела
б) в общем виде, этот принцип сводится к утверждению, что внутри любой группы малые части приобретают намного большую значительность, чем предполагает их удельный вес
в) суть его заключается в разделении всех дел на три категории
25. АБВ-анализ –
а) согласно этому принципу, приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела.
б) в общем виде, этот принцип сводится к утверждению, что внутри любой группы малые части приобретают намного большую значительность, чем предполагает их удельный вес.
в) суть его заключается в разделении всех дел на три категории
26. Принцип Эйзенхауэра –
а) согласно этому принципу, приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела.
б) в общем виде, этот принцип сводится к утверждению, что внутри любой группы малые части приобретают намного большую значительность, чем предполагает их удельный вес.
в) суть его заключается в разделении всех дел на три категории
27. Принципами принятия коллективных решений являются принципы
а) большинства
б) выбора меньшего из двух зол
в) детерминизма
г) единогласия
д) минимизации разногласий
е) перехода количества в качество
ж) системности
з) согласования
28. Метод принятия управленческих решений, суть которого в представлении сложной проблемы как совокупности простых вопросов – это
а) метод аналогий
б) диагностика
в) декомпозиция
г) метод Делфи
д) метод мозгового штурма
е) метод неспециалиста
ж) метод теории игр
з) экспертных оценок
29. Метод принятия управленческих решений, суть которого в поиске в проблеме наиболее важных деталей, которые решаются в первую очередь – это
а) метод аналогий
б) диагностика
в) декомпозиция
г) метод Делфи
д) метод мозгового штурма
е) метод неспециалиста

ж) метод теории игр
з) экспертных оценок
30. Метод принятия управленческих решений, суть которого в формировании каких-либо идей, которые рассматриваются, оцениваются, сравниваются – это
а) метод аналогий
б) диагностика
в) декомпозиция
г) метод Делфи
д) метод мозгового штурма
е) метод неспециалиста
ж) метод теории игр
з) экспертных оценок
31. Метод принятия управленческих решений, суть которого в том, что экспертам, которые не знают друг друга, даются вопросы, связанные с решением проблемы, мнение меньшинства экспертов доводится до мнения большинства, которое должно либо согласиться, либо опровергнуть и т.д. –
а) метод аналогий
б) диагностика
в) декомпозиция
г) метод Делфи
д) метод мозгового штурма
е) метод неспециалиста
ж) метод теории игр
з) экспертных оценок
32. Метод принятия управленческих решений, суть которого в том, что вопрос решается лицами, которые никогда не занимались данной проблемой, но являются специалистами в смежных областях – это
а) метод аналогий
б) диагностика
в) декомпозиция
г) метод Делфи
д) метод мозгового штурма
е) метод неспециалиста
ж) метод теории игр
з) экспертных оценок
33. Метод принятия управленческих решений, суть которого в том, что задачи решаются в условиях полной неопределенности – это
а) метод аналогий
б) диагностика
в) декомпозиция
г) метод Делфи
д) метод мозгового штурма
е) метод неспециалиста
ж) метод теории игр
з) экспертных оценок
34. Метод принятия управленческих решений, суть которого в поиске решений проблемы на основе заимствования из других объектов управления – это
а) метод аналогий
б) диагностика
в) декомпозиция

г) метод Делфи
д) метод мозгового штурма
е) метод неспециалиста
ж) метод теории игр
з) экспертных оценок
35. Восстановите порядок пяти основных уровней человеческих потребностей согласно Маслоу
а) потребности в безопасности
б) потребности в самореализации
в) потребности в уважении и самоуважении
г) потребности в социальной общности
д) основные физиологические потребности
36. Активными мотиваторами являются
а) социальный статус
б) заработная плата
в) профессиональный рост
г) условия труда
д) признание заслуг сослуживцами и руководством
е) личные склонности работника
98
37. Пассивными мотиваторами являются
а) социальный статус
б) заработная плата
в) профессиональный рост
г) условия труда
д) признание заслуг сослуживцами и руководством
е) личные склонности работника
38. Автор теории мотивационной гигиены
а) Макгрегор
б) Маслоу
в) Оучи
г) Херцберг
39. Автор теории «X»-«Y».
а) Макгрегор
б) Маслоу
в) Оучи
г) Херцберг
40. Мотив –
а) состояние личности, обуславливаемое набором внутренних и внешних факторов и определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации
б) связанное с удовлетворением определенных потребностей побуждение к деятельности
в) испытываемая человеком нужда в определенных условиях жизни и развития
41. Мотивация –
а) состояние личности, обуславливаемое набором внутренних и внешних факторов и определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации
б) связанное с удовлетворением определенных потребностей побуждение к деятельности
в) испытываемая человеком нужда в определенных условиях жизни и

развития

42. Потребность –

а) состояние личности, обуславливаемое набором внутренних и внешних факторов и определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации

б) связанное с удовлетворением определенных потребностей побуждение к деятельности

в) испытываемая человеком нужда в определенных условиях жизни и развития

43. Делегирование – это

а) состояние личности, обуславливаемое набором внутренних и внешних факторов и определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации

б) непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах

в) передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя.

44. Можно делегировать следующие виды деятельности

а) актуальные, срочные дела

б) задачи высокой степени риска

в) задачи особой важности

г) задачи строго доверительного характера

д) необычные, исключительные дела

е) подготовительную работу

ж) принятие решений по выработке политики предприятия

з) руководство сотрудниками, их мотивация

и) рутинную работу

к) специализированную деятельность

л) частные вопросы

45. Нельзя делегировать следующие виды деятельности

а) актуальные, срочные дела

б) задачи высокой степени риска

в) задачи особой важности

г) задачи строго доверительного характера

д) необычные, исключительные дела

е) подготовительную работу

ж) принятие решений по выработке политики предприятия

з) руководство сотрудниками, их мотивация

и) рутинную работу

к) специализированную деятельность

л) частные вопросы

Краткие методические указания

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.

Тестовые задания содержат вопросы, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве правильного ответа выбрать один индекс (цифровое обозначение). Заданий, где правильный вариант отсутствует, в тесте не предусмотрено.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	35-40	Критерии выставления оценок за тест, состоящий из 45 вопросов. Время выполнен ия работы: 45-50 минут. Оценка отлично – 40-44 правильных ответов.
4	30-34	Оценка «хорошо» - 35-39 правильных ответов
3	25-29	Оценка «удовлетворительно» - 28-34 правильных ответов
2	1-24	Оценка «неудовлетворительно» - менее 27 правильных ответов