



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

11.02.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ***

Направление подготовки (специальность)  
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль/специализация) программы  
Управление дошкольным образованием

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Дошкольного и специального образования
Курс	1
Семестр	1

Магнитогорск  
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 126)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Дошкольного и специального образования  
27.01.2020, протокол № 7

Зав. кафедрой  Л.Н. Санникова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  
11.02.2020 г. протокол № 5

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры ДиСО, канд. пед. наук  Е.А. Овсянникова

Рецензент:

профессор кафедры СРиППО, д-р пед. наук  Е.Н. Ращикулина

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

- ознакомить студентов магистратуры с психологическими теориями, методиками управления и подходами к решению управленческих задач.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Психология управления входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Для освоения дисциплины "Психология управления" студентам достаточно знаний бакалавриата.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Управление дошкольным образованием

Управление образованием

Технологии организации образовательного процесса в системе современного образования

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Психология управления» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-3	Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности педагогов
ПК-3.1	Организует под руководством уполномоченного руководителя образовательной организации методическую работу
ПК-3.2	Контролирует и оценивает качество программно-методической документации

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 57,2 акад. часов;
- аудиторная – 54 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,2 акад. часов
- самостоятельная работа – 51,1 акад. часов;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. часа

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Введение в психологию управления								
1.1 Теоретические основы психологии управления	1	2		4	5	Подготовить сравнительный анализ различных представлений о предмете современной психологии управления	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
1.2 Психология субъекта управленческой деятельности		2		4/2И	5	Подготовить эссе по теме: «Я – руководитель-лидер»	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
1.3 Личность подчиненного как объект управления		2		4/2И	5	Составить психологический портрет личности одного студента из группы	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
1.4 Управленческие аспекты психологического климата в коллективе. Профессиональные деформации руководителя и персонала		2		4/2И	5	Подготовка докладов по теме: "Как улучшить психологический климат в организации". Подбор упражнений на психологическую разгрузку	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
1.5 Конфликт в производственном коллективе: психологический анализ		2		4/2И	5	Подготовить алгоритм решения конфликтной ситуации	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2

1.6 Мотивация и стимулирование в системе управленческой деятельности		2		4/2И	6,1	Подготовить советы для руководителей: "Как мотивировать команду"	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
1.7 Управленческое общение		2		4/2И	7	Подготовка к круглому столу: "Психология управленческого общения"	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
1.8 Психология решения управленческих задач		4		8/2И	13	Подготовить эссе по теме: «Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности»	Выступление на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
Итого по разделу		18		36/14И	51,1			
Итого за семестр		18		36/14И	51,1		экзамен	
Итого по дисциплине		18		36/14И	51,1		экзамен	

## 5 Образовательные технологии

Образовательные технологии – это целостная модель образовательного процесса, системноопределяющая структуру и содержание деятельности обеих сторон этого процесса (преподавателя и студента), имеющая целью достижение планируемых результатов с поправкой на индивидуальные особенности его участников. Технологичность учебного процесса состоит в том, чтобы сделать учебный процесс полностью управляемым.

Для достижения планируемых результатов обучения, в обучении дисциплине «Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности» используются следующие образовательные технологии:

– деятельностные, практикоориентированные технологии, направленные на формирование системы профессиональных практических умений, обеспечивающих возможность качественно выполнять квазипрофессиональную деятельность;

– развивающие проблемно-ориентированные технологии, направленные на формирование и развитие проблемного мышления, мыслительной активности, способности видеть и формулировать проблемы, выбирать способы и средства для их решения. Используются виды проблемного обучения: учебные дискуссии, коллективная деятельность в группах при выполнении проектных работ;

– личностно-ориентированные технологии обучения, обеспечивающие в ходе учебного процесса учет различных способностей обучаемых, создание необходимых условий для развития их индивидуальных способностей, развитие активности личности в учебном процессе.

В рамках дисциплины планируется проведение традиционных и нетрадиционных лекционных и практических занятий. Традиционные занятия: информационная лекция, беседа по заранее определенным вопросам, выступления студентов по плану занятия. Нетрадиционные: проблемные лекции и семинары, семинар-дискуссия, семинар по решению профессиональных задач.

В учебном плане по дисциплине запланированы занятия в интерактивной форме. В связи с чем, планируется использование таких интерактивных форм работы как: обсуждение дискуссионных вопросов, разработка рекомендаций, круглый стол, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги.

## 6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

## 8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### а) Основная литература:

1. Витик, С. В. Управленческие решения : учебное пособие / С. В. Витик, С. В. Коптякова, И. В. Риттер ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2369.pdf&show=dcatalogues/1/1130038/2369.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. - М. : Проспект : КноРус, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Информационные технологии в образовании). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=215.pdf&show=dcatalogues/1/1053466/215.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения

доступны также на CD-ROM.

3. Ибрагимова, О. В. Управление кадровым резервом : учебное пособие / О. В. Ибрагимова, О. Н. Сеницына ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3185.pdf&show=dcatalogues/1/1136651/3185.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

#### **б) Дополнительная литература:**

1. Аверьянова, Т. А. Управление системами образования : учебно-методическое пособие / Т. А. Аверьянова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 91 с. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2702.pdf&show=dcatalogues/1/1131709/2702.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

2. Овсянникова, Е. А. Психология делового общения : учебно-методическое пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3353.pdf&show=dcatalogues/1/1139088/3353.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - ISBN 978-5-9967-0992-2. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Овсянникова, Е. А. Основы конфликтологии : учебное пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2676.pdf&show=dcatalogues/1/1131459/2676.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

4. Кузнецова, Н. В. Принятие управленческих решений : учебное пособие / Н. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3660.pdf&show=dcatalogues/1/1526316/3660.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

5. Пятунин, В. А. Психология человека : учебное пособие / В. А. Пятунин, О. Г. Петушкова, Н. А. Кобзева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2346.pdf&show=dcatalogues/1/1129988/2346.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

#### **в) Методические указания:**

Л.Н. Санникова, Н.И. Левшина Промежуточная аттестация: система мониторинга качества образовательной деятельности обучающихся: методические рекомендации для обучаю-щихся – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. университета им.Г.И.Носова, 2019. -18 с. (25 шт. в библиотеке МГТУ).

#### **г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

##### **Программное обеспечение**

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021

MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа - Доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации - Доска, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся - Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования - Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

## Приложение 1

### Практическое занятие 1

#### Тема: Теоретические основы психологии управления

- 1) Что является предметом психологии управления? Сравните различные представления об этом предмете.
- 2) С какими смежными науками связана психология управления?
- 3) Какие основные методы исследований использует современная психология управления? Каковы их достоинства и недостатки?
- 4) Какие дополнительные методы использует практическая психология управления, какова их специфика?

### Практическое занятие 2

#### Тема: Психология субъекта управленческой деятельности

- 1) Как влияют социально-биографические характеристики личности руководителя (пол, возраст, социальный статус и образование) на эффективность руководства?
- 2) Какие личностные качества менеджера, влияют на эффективность управления, приведите список 10 наиболее важных личностных качеств, докажите их значимость?



- 3) Какую роль в карьере менеджера играет работа над собой: саморазвитие и самосовершенствование менеджера, преодоление стереотипов сознания, развитие творческих способностей?

### **Практическое занятие 3**

#### **Тема: Личность подчиненного как объект управления**

- 1) Определение и структура личности.
- 2) Свойства личности и их развитие.

### **Практическое занятие 4**

#### **Тема: Управленческие аспекты психологического климата в коллективе Профессиональные деформации руководителя и персонала**

- 1) Каковы причины производственного стресса и эмоционального выгорания у менеджеров, их симптоматика и методы профилактики?
- 2) Каковы причины профессиональных деформаций и отклоняющегося поведения у персонала?
- 3) В чем заключается проблема профессионального здоровья руководителя?

### **Практическое занятие 5**

#### **Тема: Конфликт в производственном коллективе: психологический анализ**

- 1) Какова структура конфликта?
- 2) Какие существуют типы конфликтов и стратегии поведения в конфликтной ситуации, в чем их специфика?
- 3) Каковы признаки деструктивного конфликта и его психологические последствия?
- 4) Какие правила конструктивного разрешения конфликта вам известны?

### **Практическое занятие 6**

#### **Тема: Мотивация и стимулирование в системе управленческой деятельности**

- 1) Как учитывать потребности и мотивы в управленческой деятельности?
- 2) Что такое пассивные и активные (внутренние и внешние) мотивационные факторы и какова их роль в системе управления?
- 3) Каковы основные принципы и методы мотивирующей организации труда.

### **Практическое занятие 7**

#### **Тема: Управленческое общение**

- 1) Какова роль и место общения в управленческой деятельности?
- 2) Какие типы и виды общения вам известны, какова их специфика?
- 3) Что такое вербальные и невербальные средства коммуникации, какова их роль в обмене информацией? Что такое активное слушание, каковы его техники?

### **Практическое занятие 8-9**

#### **Тема: Психология решения управленческих задач**

- 1) Психологические основы управленческих решений.
- 2) Нормативный и дескриптивный подходы в теории принятия управленческих решений.
- 3) Основные этапы разработки управленческого решения.
- 4) Психологические особенности выработки коллегиальных управленческих решений.
- 5) Факторы, влияющие на принятие решения.

### Тест для самопроверки:

1. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:
  - а) референтными;
  - б) формальными;
  - в) условными.
2. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:
  - а) ассоциация;
  - б) коллектив;
  - в) корпорация.
3. Автором стратометрической концепции групповой активности является:
  - а) Б.Д. Парыгин;
  - б) А.Петровский;
  - в) Л.И. Уманский.
4. Двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности – это:
  - а) развитие;
  - б) образование;
  - в) социализация.
5. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию – это:
  - а) статус;
  - б) социальная роль;
  - в) позиция.
6. Коммуникация – это:
  - а) обмен информацией между общающимися индивидами;
  - б) организация взаимодействия между общающимися индивидами;
  - в) процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению.
7. Оптико-кинетическая система знаков включает в себя:
  - а) жесты, мимику, пантомимику;
  - б) качество голоса, его диапазон, тональность;
  - в) организация пространства и времени общения.
8. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя – это:
  - а) идентификация;
  - б) эмпатия;
  - в) рефлексия.
9. В качестве больших социальных групп не рассматривают:
  - а) этносы;
  - б) социальные классы;
  - в) контактные группы.
10. Школа «групповой динамики» – представляет собой направление психологии, разрабатываемое:
  - а) Э. Мэйо;
  - б) Я.Л. Морено;
  - в) К. Левиним.
11. В чьих экспериментах впервые была продемонстрирована модель конформности в 1951 году:
  - а) Г. Мида;
  - б) С. Аша;
  - в) Т. Ньюкома.

**12. Согласно «теории черт» лидером является:**

а) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы;

**б) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;**

в) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе.

**13. Автор диспозиционной концепции регуляции социального поведения личности:**

а) **В.А. Ядов;**

б) Д.Н. Узнадзе;

в) Н. Мясищев.

**14. Формула конфликта выглядит так: «конфликт = конфликтная ситуация +...»:**

а) индивид;

**б) инцидент;**

в) субъект.

**15. Определенное эмоциональное состояние массы людей, являющееся средством дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка информации, это:**

а) стресс;

б) фрустрация;

**в) паника.**

**16. Заражение, внушение, подражание – это:**

а) способы регуляции;

**б) способы воздействия;**

в) способы исследования.

**17. Физическое и вербальное поведение, направленное на причинение вреда кому-либо, это:**

а) злость;

б) зависть;

**в) агрессия.**

**18. Мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами, называется:**

а) карьеризм;

**б) альтруизм;**

в) эгоизм.

**19. Феномен «сдвига риска» проявляется в случаях, когда:**

**а) решение принимается коллективно;**

б) ранее предложенные задания решались субъективно легко;

в) происходит соревнование между индивидами.

**20. Деление малых групп на первичные и вторичные впервые было предложено:**

а) Э. Мэйо;

б) Г. Хайменом;

**в) Ч. Кули.**

**21. Среди стихийных групп в социальной психологии выделяют:**

а) этнос;

**б) толпу;**

в) класс.

**22. Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:**

а) интеракции;

**б) аттракции;**

в) перцепция.

**23. К первым социально-психическим теориям относятся все ниже перечисленные, за исключением:**

- а) теории психологии народов;
- б) теории психологии масс;
- в) теории эволюционного развития психики;
- г) концепция подражания Г. Тарда;
- д) теории инстинктов социального поведения.

24. Общение как взаимодействие представляет собой одну из следующих сторон деятельности:

- а) коммуникативную;
- б) интерактивную;
- в) перцептивную;
- г) все ответы верны

25. Синонимом понятия «конформизм» является термин:

- а) приспособленчество;
- б) подчиненность;
- в) зависимость.

26. Процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению в структуре общения представлен следующей стороной:

- а) коммуникативной;
- б) интерактивной;
- в) перцептивной.

27. Модель коммуникативного процесса по Г. Лассуэлу включает все нижеследующие элементы, за исключением:

- а) кто передает сообщение – коммуникатор;
- б) что передается – сообщение;
- в) как осуществляется передача – канал;
- г) кому направлено сообщение – аудитория;
- д) с каким эффектом – с каким эффектом;
- е) каким образом воспринимается сообщение – эмоции.

28. Невербальная коммуникация включает в себя все нижеследующие системы, за исключением:

- а) визуального контакта;
- б) организации пространства и времени;
- в) пара- и экстралингвистической;
- г) оптико-кинетических;
- д) эффектов восприятия.

29. Один из подходов к описанию взаимодействия в процессе общения – трансактный анализ – был разработан ученым:

- а) Я. Щепаньским;
- б) Э. Берном;
- в) Э. Холлом.

30. Интерактивная сторона общения разрабатывалась ученым:

- а) Я. Щепаньским;
- б) Д. А. Леонтьевым;
- в) З. Фрейдом
- г) К. Хорни;
- д) А. Маслоу

31. Невербальная коммуникация включает в себя:

- а) мимику;
- б) жесты;
- в) диапазон голоса;
- г) все ответы верны.

32. Сопереживание, в чувствование, стремление эмоционально откликнуться на проблемы другого человека, называется:

- а) идентификацией;

- б) эмпатией;
  - в) рефлексией;
  - г) экстраверсией.
- 33. Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называется:**
- а) рефлексией;
  - б) эмпатией;
  - в) идентификацией.
- 34. Приписывание некоторой причины поступку человека или наблюдаемому действию называется:**
- а) социальной перцепцией;
  - б) каузальной атрибуцией;
  - в) интеракцией.
- 35. Существуют различные классификации «малых групп». Исключением являются:**
- а) первичные и вторичные;
  - б) формальные и неформальные;
  - в) группы членства и референтные;
  - г) публика и аудитория.
- 36. Выделяют все ниже перечисленные направления в исследовании малых групп, за исключением:**
- а) социально-психологического;
  - б) социометрического;
  - в) социологического;
  - г) школы «групповой динамики»;
- 37. Понятия «групповая динамика», «теория поля» ввел ученый:**
- а) Э. Берн;
  - б) Э. Мэйо;
  - в) К. Левин.
- 38. К теориям происхождения лидерства не относится:**
- а) теория черт;
  - б) харизматическая теория;
  - в) ситуационная теория лидерства;
  - г) феноменологическая теория лидерства;
  - д) системная теория лидерства.
- 39. Совокупность определенных психологических качеств, личностных черт, благодаря которым человек становится лидером, называется (дословный перевод – «благодать»):**
- а) популярностью;
  - б) либидо;
  - в) харизмой.
- 40. К основным видам лидерства не относится:**
- а) консервативный;
  - б) попустительский;
  - в) демократический;
  - г) либеральный;
  - д) авторитарный
- 41. Уподобление, отождествление с чем-либо или с кем-либо, называется:**
- а) креативность;
  - б) идентификация;
  - в) научение.
- 42. Понятие идентификация было введено:**
- а) З. Фрейдом;
  - б) А. Маслоу;
  - в) Э. Берном;

г) В. Штерном.

**43. Формальные группы – это**

- а) которые имеют официально заданную извне структуру;
- б) в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности;
- в) объединенные по какому-либо общему признаку.

**44. Референтная группа – это:**

- а) группы, на которые люди ориентируются в своих интересах;
- б) высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности;
- в) Группы случайные, в которых люди объединены общими эмоциями и переживаниями.

**45. К механизмам социальной перцепции относятся:**

- а) стереотипизация;
- б) идентификация;
- в) эмпатия;
- г) аттракция;
- д) рефлексия;
- е) верны все ответы.

**Приложение 2**

**Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

**а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:**

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-3 Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности педагогов		
ПК-3.1	Организует под руководством уполномоченного руководителя образовательной организации методическую работу	<b>Теоретические вопросы:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Психология управления как наука.</li><li>2. История становления психологии управления и основные теоретические подходы.</li><li>3. Модели управления. Как организовать в образовательной организации методическую работу.</li><li>4. Лидерство и руководство в современной организации.</li><li>5. Психологический портрет эффективного руководителя.</li><li>6. Как влияют социально-биографические характеристики личности руководителя (пол, возраст, социальный статус и образование) на эффективность руководства?</li><li>7. Стиль управления: психологическая характеристика.</li><li>8. Личность подчиненного.</li><li>9. Исполнительская деятельность.</li><li>10. Каковы причины профессиональных деформаций и отклоняющегося поведения у персонала?</li><li>11. Управленческие аспекты психологического климата в коллективе.</li><li>12. Стрессы в организации и эмоциональное</li></ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>выгорание.</p> <p>13. Конфликт в производственном коллективе: психологический анализ.</p> <p>14. Какие существуют типы конфликтов и стратегии поведения в конфликтной ситуации, в чем их специфика?</p>
ПК-3.2	Контролирует и оценивает качество программно-методической документации	<p><b><i>Теоретические вопросы:</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивация и стимулирование в системе управленческой деятельности.</li> <li>2. Что такое пассивные и активные (внутренние и внешние) мотивационные факторы и какова их роль в системе управления?</li> <li>3. Психологическое воздействие в процессе общения.</li> <li>4. Виды и формы управленческого общения.</li> <li>5. Что такое вербальные и невербальные средства коммуникации, какова их роль в обмене информацией?</li> <li>6. Управленческие задачи: специфика и классификации. Контроль и оценивание качества программно-методической документации.</li> <li>7. Психологические основы управленческих решений.</li> <li>8. Виды управленческих решений.</li> <li>9. Основные этапы разработки управленческого решения.</li> <li>10. Нормативный и дескриптивный подходы в теории принятий управленческих решений.</li> <li>11. Факторы, влияющие на принятие решения.</li> <li>12. Принципы принятия коллективных решений.</li> <li>13. Стратегии и тактики решения управленческих задач.</li> <li>14. Методы решения управленческих задач.</li> </ol>

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Согласно п. 40 Порядка организации и осуществления деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом МОиН РФ от 05.04.2017 г. № 301) порядок проведения промежуточной аттестации включает в себя систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок.

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

**Примерный перечень вопросов к экзамену**

## по дисциплине «Психология управления»

### Теоретические вопросы:

- 1) Психология управления как наука.
- 2) История становления психологии управления и основные теоретические подходы.
- 3) Модели управления. Как организовать в образовательной организации методическую работу.
- 4) Лидерство и руководство в современной организации.
- 5) Психологический портрет эффективного руководителя.
- 6) Как влияют социально-биографические характеристики личности руководителя (пол, возраст, социальный статус и образование) на эффективность руководства?
- 7) Стиль управления: психологическая характеристика.
- 8) Личность подчиненного.
- 9) Исполнительская деятельность.
- 10) Каковы причины профессиональных деформаций и отклоняющегося поведения у персонала?
- 11) Управленческие аспекты психологического климата в коллективе.
- 12) Стрессы в организации и эмоциональное выгорание.
- 13) Конфликт в производственном коллективе: психологический анализ .
- 14) Какие существуют типы конфликтов и стратегии поведения в конфликтной ситуации, в чем их специфика?
- 15) Мотивация и стимулирование в системе управленческой деятельности.
- 16) Что такое пассивные и активные (внутренние и внешние) мотивационные факторы и какова их роль в системе управления?
- 17) Психологическое воздействие в процессе общения.
- 18) Виды и формы управленческого общения.
- 19) Что такое вербальные и невербальные средства коммуникации, какова их роль в обмене информацией?
- 20) Управленческие задачи: специфика и классификации. Контроль и оценивание качества программно-методической документации.
- 21) Психологические основы управленческих решений.
- 22) Виды управленческих решений.
- 23) Основные этапы разработки управленческого решения.
- 24) Нормативный и дескриптивный подходы в теории принятия управленческих решений.
- 25) Факторы, влияющие на принятие решения.
- 26) Принципы принятия коллективных решений.
- 27) Стратегии и тактики решения управленческих задач.
- 28) Методы решения управленческих задач.

### Практические вопросы:

1) **Ситуация.** Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. *В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.*

2) **Ситуация.** Ваш подчиненный, минуя вас, обращается к вышестоящему руководителю за разъяснениями по поводу данного вами поручения. Причем это происходит неоднократно. *Ваши действия.*

3) **Ситуация.** Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель



служебной запиской докладывает об этом руководителю... *Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные ситуации.*

**4) Ситуация.** В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль над его служебной деятельностью. *В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.*

**5) Ситуация.** Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в помещении для курения за беседой. *Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.*

**6) Ситуация.** Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

*Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.*

А) Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б) Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В) Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной.

Г) В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

**7) Ситуация.** Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного начальника и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.

*Выберите предпочтительное решение.*

А) В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

Б) Сначала буду выполнять задание наиболее важное, на мой взгляд.

В) Сначала выполняю задание вышестоящего начальника.

Г) Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

**8) Ситуация.** Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

*Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.*

А) Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешать конфликтные ситуации — это их личное дело.

Б) Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В) Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г) Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

**9) Ситуация.** В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо.

*Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый для вас вариант решения.*

А) Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б) Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В) Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г) После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

**10) Ситуация.** Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

А) Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б) Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В) Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г) Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

**11) Ситуация.** Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, к чему вы более склонны?

А) Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б) Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

В) Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г) Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

**12) Ситуация.** Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником.

А) Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.

Б) Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В) Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает не уживчив, труден в контакте.

Г) Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

**13) Ситуация.** Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

А) Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б) Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В) Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности подчиненного на собрание коллектива.

Г) Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

### *Показатели и критерии экзамена:*

Отметка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Отметка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Отметка «неудовлетворительно» выставляется также, если обучающийся после начала экзамена отказался его сдавать.