



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  
Л.Н. Санникова

20.02.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ***

Направление подготовки (специальность)  
39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль/специализация) программы  
Организация и управление в социальной работе

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения  
заочная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	1

Магнитогорск  
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 80)

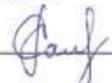
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования

24.01.2024, протокол № 5

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

20.02.2024 г. протокол № 7

Председатель \_\_\_\_\_  Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. филос. наук \_\_\_\_\_  Н.Г. Супрун

Рецензент:

Зам. директора по социальным вопросам МУ "Комплексный центр социального обслуживания населения" Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук \_\_\_\_\_  Н.Ю. Андрусyak



## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

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

формирование у студентов профессиональных компетенций и системных представлений о социальных и психологических закономерностях управленческой деятельности, раскрытие специфики использования социологических и социально-психологических знаний в структуре деятельности управленца организации социального обслуживания

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

Дисциплина Социальная 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:

Концептуальные основы современного социального государства

Основы научной коммуникации

Профессиональная культура руководителя социальной службы

Теория и практика социальной работы с разными группами населения

Технология фандрайзинга в сфере социального обслуживания

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

Организационно-административная работа в социальной службе

Профилактика конфликтов в трудовом коллективе

Самообразование и проектирование профессиональной карьеры

Социальное партнерство и предпринимательство

Теория и практика управления в социальной работе

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

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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-1	Способен управлять организацией социального обслуживания
ПК-1.1	Планирует деятельность по организации социального обслуживания
ПК-1.2	Управляет ресурсами организации социального обслуживания
ПК-1.3	Контролирует и обеспечивает развитие организации социального обслуживания

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

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

- контактная работа – 8,6 акад. часов;
- аудиторная – 6 акад. часов;
- внеаудиторная – 2,6 акад. часов;
- самостоятельная работа – 126,7 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 8,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Курс	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. Социальная психология управления как наука и искусство								
1.1 Основы социальной психологии личности	1	1			6,7	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.2 Феномены социальной психологии в системе управления				1	10	Подготовка к практическому занятию	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.3 Механизмы социальной психологии управления		1		1	10	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу		2		2	26,7			
2. Психология управления малой группой и коллективом								
2.1 Общие понятия о группах и коллективах	1				10	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.2 Социально-психологические особенности группового взаимодействия				1	10	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

2.3 Руководитель и его роль в эффективности социальной психологии управления				10	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.4 Психологическое воздействие			1	12	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу			2	42			
3. Методы управления и контроля							
3.1 Управление открытыми методами				12	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.2 Скрытое управление человеком	1			12	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.3 Защита от манипуляций				12	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу				36			
4. Психология общения							
4.1 Межличностное восприятие в деловом общении	1			12	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
4.2 Основы конфликтологии и общение с трудными людьми				10	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу				22			
Итого за семестр		2		4	126,7	экзамен	
Итого по дисциплине		2		4	126,7	экзамен	

## 5 Образовательные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

## 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. Балынская, Н. Р. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова, А. Г. Васильева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3211.pdf&show=dcatalogues/1/1136734/3211.pdf&view=true> (дата обращения: 08.12.2021). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Супрун, Н. Г. Менеджмент в социальной сфере : учебное пособие [для вузов] / Н. Г. Супрун ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-2029-3. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4302.pdf&show=dcatalogues/1/1540322/4302.pdf&view=true> (дата обращения: 08.12.2021). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

### б) Дополнительная литература:

1. Балынская, Н. Р. Управление социальным развитием персонала : учебно-методическое пособие / Н. Р. Балынская, М. В. Александрова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1279.pdf&show=dcatalogues/1/1123474/1279.pdf&view=true> (дата обращения: 08.12.2021). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

### в) Методические указания:

Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

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

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
-----------------	------------	------------------------

MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно

**Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Название курса	Ссылка
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>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://host.megaprolib.net/MP0109/Web">https://host.megaprolib.net/MP0109/Web</a>

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы: Магнитогорск, ул. Ленина, д.38, ауд. № 333. Центр дистанционных образовательных технологий

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

Стол рабочий – 4 шт.  
Стол компьютерный – 1 шт.  
Стол одно тумбовый – 1 шт.  
Стул с откидным столиком (пюпитром) – 20 шт.  
Кресло «Престиж» - 6 шт.  
Компьютер персональный - 5шт,  
ИБП APC Back-UPS 500VA - 5шт,  
Настольный спикерфон Plantronocs Calistro 620 - 4 шт,  
Документ камера Aver Media Aver Vision U15- 5шт,  
Графический планшетWacomIntuosPTH-851 - 3шт,  
Веб-камера Logitech HD Pro C920 Lod-960-000769- 4шт,  
Система настольная акустическая Genius SW-S2/1 200RMS - 4 шт,  
Видеокамера купольная Praxis PP-2010L 4-9 - 5шт,  
Аудиосистема с петличным радио микрофоном Arthur Forty U-960B – 1 шт,  
Система интерактивная Smart Board 480 (экран+проектор) - 1 шт,  
Поворотная веб-камера с потолочным подвесом Logitech BCC950 loG-960-000867–  
1шт,

Комплект для передачи сигнала- 1 шт,  
Пульт управления презентацией Logitech Wireless Presenter R 400 - 1 шт,  
Усилитель мощности звуковой волны BOSE -1 шт,  
Компьютер персональный для диспетчера - 1 шт,  
МФУ Canon- 1шт,  
Стереогарнитура (микрофон+наушники) Plantronics Entera)- 4 шт,  
Видеорегиcтpатор с жестким диском - 1 шт,  
Коммутатор доступа Qtech QSW-2800-28TAC - 1 шт.  
Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа:

Windows Professional 8 RUOLPNLAE, № лицензии – 63533738, дата покупки – 14.05.2014, срок действия – бессрочноMicrosoft Office Pro-fessional Plus 2013, № лицензии – 63533553, дата покупки 14.05.2014, срок действия – бес-срочно Kaspersky Endpoint Se-curity для бизнеса – Стандарт-ный, № лицензии 1AF2-000451-5712AA16, дата покупки – 21.03.2018, срок действия- 2 года.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы: г. Магнитогорск, ул. Ленина, д.38, ауд. № 335. Центр дистанционных образовательных технологий

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

Стол компьютерный – 10 шт.  
Стол письменный – 1 шт.  
Стул офисный – 20 шт.  
Стул – 15 шт.  
Документ-камера Epson – 8 шт.  
Источник бесперебойного пита-ния POWERCOMIMD-1500AP – 9 шт.  
Камера высокого разрешения – 1 шт.  
Компьютер персональный (типб) – 9 шт.  
Проектор View Sonic PJD7526W– 1 шт.  
Спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics – 9 шт

Веб-камера Logitech C920 – 9 шт.

Система акустическая настольная – 9 шт.

Стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением) – 9 шт.

Экран настенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032\*2 -1 шт

## Приложение 1

### Тест для самоконтроля

1. Что не входит в понятие предмета социальной психологии управления?

- а) личность руководителя, ее самосовершенствование и саморазвитие;
- б) психологическая характеристика общего развития личности (социализация);
- в) организация управленческой деятельности с позиции ее психологической эффективности;
- г) коммуникативные умения руководителя; д) конфликты в организации и управление ими.

2. К основным психологическим свойствам деятельности не относятся:

- а) активность;
- б) осознаваемость;
- в) повторяемость;
- г) целенаправленность;
- д) предметность;
- е) системность ее строения.

3. Психологические особенности управленческой деятельности характеризуются:

- а) опосредованной связью с конечными результатами функционирования системы управления;
- б) специфичностью своего предмета;
- в) специфичностью содержания управленческой деятельности;
- г) различиями интеллектуальной организации руководителя;
- д) специфичностью организационного статуса.

4. Какие уровни управленческой деятельности принято выделять в психологии управлений?

- а) институциональный;
- б) технический;
- в) технологический;
- г) управленческий;
- д) конституционный.

5. Методы исследования в психологии управления направлены на:

- а) изучение личности руководителя;
- б) изучение личности исполнителя;
- в) на изучение и оценку организационных умений;
- г) описание структуры группового взаимодействия;
- д) на изучение социальных отношений организации.

6. Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к:

- а) изучению статусных характеристик группы;
- б) целенаправленному воздействию на объект управления;
- в) оптимизации структурных компонентов организации;
- г) направленному функционированию информации в системе управления;
- д) формированию социально-психологического климата организации.

7. К основным свойствам систем управления не относятся следующие:

- а) целостности;
- б) адаптивности;
- в) критичности;
- г) замкнутости;
- д) обособленности;

е) эмерджентности;

8. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления?

а) открытым;

б) закрытым;

в) полукрытым;

г) изолированным;

д) вероятностным.

9. Как влияет общественное мнение на функционирование административной системы управления?

а) стимулирует функционирование;

б) тормозит принятие решений;

в) ни как не влияет;

г) разрушает внутрисистемные связи;

д) усиливает контроль в организации.

10. Коммуникативный процесс в среде управления не включает в себя следующие элементы:

а) субъекта управления;

б) объекта управления;

в) сообщение;

г) оценку достоверности информации;

д) канал связи.

11. Какие организационные структуры управления не относятся к адхократическим?

а) проектный тип организации;

б) матричный тип организаций;

в) функциональный тип;

г) линейный тип;

д) конгломератный тип;

е) тип со свободной структурой.

12. Какие индивидуально-стилевые различия восприятий выделяют в социальной психологии управления?

а) аналитический стиль;

б) синтетический стиль;

в) аналитико-синтетический стиль;

г) конкретизирующий стиль;

д) эмоциональный стиль.

13. Каким наиболее типичным ошибкам восприятия подвержен руководитель?

а) "эффект ореола";

б) "эффект новизны";

в) "эффект стереотипизации";

г) "эффект физиогномической редукции";

д) "эффект забывания";

е) "эффект торможения".

14. Какие условия управленческой деятельности повышают степень неопределенности и тем самым отражаются в специфике мышления руководителя?

а) дефицит времени для принятия решения;

б) простота организационной структуры управления;

в) минимальное количество коммуникаций в организации;

г) учет индивидуальных психологических особенностей исполнителей;

д) высокая ответственность за принимаемые решения.

15. От высокоинтеллектуальности состоятельности руководителя прямо зависит?

а) скорость принятия управленческих решений;

б) качество принимаемых решений;

в) адекватность применения методов управления;

- г) исполнительская дисциплина в организации;
- д) эффективность управленческой деятельности в целом.

16. Какие интеллектуальные качества личности руководителя не оказывают видимого влияния на эффективность управления?

- а) интеллектуальный стиль поведения;
- б) креативность;
- в) прогностические способности;
- г) обобщенность;
- д) способности саморегуляции;
- е) критичность мышления;
- ж) рефлексивность;
- з) скорость переработки информации.

17. Чем отличается понятие мотивации от понятия потребностей?

- а) содержанием;
- б) уровнем осознаваемости;
- в) функциональными характеристиками;
- г) социальной детерминантой;
- д) влиянием на активность человека.

18. От каких параметров зависит общая мотивированность поведения человека?

- а) от общих затрат;
- б) от целей и результатов;
- в) от психического состояния;
- г) от разнообразия психологических контактов;
- д) от ориентационного своеобразия личности.

19. Какие мотивы в управленческой деятельности не относят к системе внутренней мотивации?

- а) стремление к общественному признанию;
- б) стремление к новизне;
- в) стремление к двигательной активности;
- г) стремление к эффективному освоению действительности и поведения в ней;
- д) стремление к самодетерминизации;
- е) стремление к самоактуализации.

20. Какие функции выполняют эмоции в организации деятельности?

- а) номинативную;
- б) регулятивную;
- в) познавательную;
- г) запретительную;
- д) сигнальную;
- е) контролирующую.

21. Какие особенности управленческой деятельности стимулируют возникновение и переживание стрессов?

- а) работа с разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;
- б) высокая мера ответственности;
- в) фактор дефицита времени;
- г) фактор вероятности межличностных конфликтов;
- д) существование групповых ценностей;
- е) необходимость одновременно "быть тут и там" (полифокусность управленческой деятельности).

22. Какой из психологических признаков не характеризует малую группу?

- а) общая цель членов группы;
- б) общая для всех членов группы деятельность;
- в) личные контакты между членами группы;

- г) процессы обмена информацией;
- д) эмоциональный климат внутри группы;
- е) наличие групповых норм и ценностей;
- ж) ролевые отношения между членами группы.

23. Какое количество членов наиболее оптимально образуют малую группу?

- а) 2-3 человека;
- б) 4-5 человек;
- в) 6-10 человек;
- г) 2-10 человек; д
- ) 2-20 человек;
- е) 2-30 человек;
- ж) 30-40 человек.

24. Чем отличается формальная группа от неформальной?

- а) способом формирования;
- б) способом общения между членами группы;
- в) количеством членов в группах;
- г) спецификой групповой коммуникации;
- д) общественным статусом группы.

25. Какие психологические факторы не определяют групповую динамику?

- а) групповая сплоченность;
- б) совместимость;
- в) универсальность;
- г) лидерство;
- д) межгрупповая конфликтность;
- е) фазовость развития группы;
- ж) толерантность; з) психологический климат.

26. Какие психологические параметры характеризуют феномен лидерства?

- а) лидерство осуществляется в больших социальных группах;
- б) неформальная регуляция межличностных отношений;
- в) лидерство возникает организовано и преднамеренно;
- г) ответственность лидера более широка и объемна, чем ответственность руководителя;
- д) у лидера нет четкой системы санкций к членам группы.

27. Конформизм - это психологическое понятие, описывающее:

- а) отзывчивость и доброту человека;
- б) решительность в действиях;
- в) уступчивость просьбам других людей;
- г) особое качество внимания;
- д) восприимчивость к давлению группы, ее мнению.

28. Расставьте в правильной последовательности фазы развития группы:

- а) корпорация;
- б) диффузная группа;
- в) кооперация;
- г) коллектив;
- д) ассоциация

1)\_\_\_\_\_ 2)\_\_\_\_\_ 3)\_\_\_\_\_ 4)\_\_\_\_\_ 5)\_\_\_\_\_

29. От каких психологических особенностей личности зависит эффективность управляющего воздействия?

- а) от социального статуса;
- б) от уровня обаяния;
- в) от характерологических особенностей руководителя;
- г) от уровня организации внимания;
- д) от особенностей темперамента;
- е) от особенностей рефлексивного поведения.

30. Что выражает психологическое качество личности управляющего - креативность?
- а) устойчивость и работоспособность;
  - б) высокая переключаемость внимания;
  - в) способность к творчеству;
  - г) предприимчивость и стремление к достижениям;
  - д) независимость.
31. Что необходимо делать управляющему, чтобы свести искажение информации к минимуму?
- а) увеличить число передаточных звеньев в канале информации;
  - б) своевременно корректировать информационный поток;
  - в) заблокировать обратную связь в системе управления;
  - г) использовать более простой способ передачи информации;
  - д) усилить домысливание неудовлетворительного информационного сообщения.
32. Какой стиль управления можно считать наиболее эффективным?
- а) авторитарный;
  - б) демократический;
  - в) либеральный;
  - г) индивидуальный;
  - д) ситуативный;
  - е) соучаствующий;
  - ж) руководяще-лидерский.
3. К внутренним компонентам конфликта относят:
- а) систему противоречий среды жизнедеятельности;
  - б) экономические противоречия;
  - в) личностные противоречия;
  - г) правовые противоречия;
  - д) межгрупповые противоречия.
34. Какие виды конфликтов не классифицированы по составу их участников?
- а) внутриличностные;
  - б) творческие;
  - в) межличностные;
  - г) политические;
  - д) групповые;
  - е) организационные.
35. Какие факторы не определяют межличностный конфликт?
- а) неприемлемость информации для одной из сторон;
  - б) неадекватное поведение сторон;
  - в) расхождение в ценностях и ориентирах;
  - г) эмоциональная неприязнь;
  - д) снижение уровня критичности мышления.
36. Какие структурные элементы конфликта не определяют его содержание?
- а) конфликтогены;
  - б) зона разногласий;
  - в) конфликтная ситуация;
  - г) мотивы конфликта;
  - д) конфликтанты.
37. Стратегии и тактики взаимодействия в конфликте не включают в себя прием:
- а) ухода (избегания, игнорирования);
  - б) доминирования (конкуренции, соперничества);
  - в) активизации (провоцирования, стимуляции);
  - г) уступчивости (приспосабливаемости);
  - д) сотрудничества (кооперации, интеграции);
  - е) компромисса (взаимных уступок).

38. Иррациональные средства управления связаны с психологией:

- а) подсознательного действия (непроизвольного);
- б) осознанного действия;
- в) автоматизированного действия;
- г) подражательного действия;
- д) исследовательского действия.

### Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК-1: Способен управлять организацией социального обслуживания		
ПК-1.1:	Планирует деятельность по организации социального обслуживания	<p><b>Вопросы для подготовки к экзамену</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации.</li> <li>2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура.</li> <li>3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.</li> <li>4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур.</li> <li>5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.</li> <li>6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.</li> <li>7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.</li> <li>8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.</li> <li>9. Социальная психология административной деятельности.</li> <li>10. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.</li> <li>12. Общая характеристика процесса управления персоналом.</li> <li>13. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.</li> <li>14. Управленческий аудит.</li> <li>15. Оценка потребности в персонале.</li> <li>16. Планирование трудовых ресурсов.</li> <li>17. Формирование штата и его комплектование.</li> <li>18. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора.</li> <li>19. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>20. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий.</p> <p>21. Методы управления персоналом.</p> <p>22. Методы оценки и отбора персонала.</p> <p>23. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала.</p> <p>24. Социально-психологические аспекты аттестации кадров.</p> <p>25. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.</p> <p>26. Адаптация и обучение персонала.</p> <p>27. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации.</p> <p>28. Основные концепции мотивации труда.</p> <p>29. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование.</p> <p>30. Методы оценки результатов труда.</p> <p>31. Профилактика конфликтов и создание схем межструктурных взаимодействий.</p> <p>32. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений.</p> <p>33. Мониторинг социально- психологических ситуаций и организация коммуникаций внутри предприятий.</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>Охарактеризуйте приемы эмоционального воздействия, наиболее часто используемые в вашей профессиональной деятельности вами или коллегами.</p> <p>Сопоставьте концепции акцентуаций по А. Е. Личко и К. Леонгарду. Приведите аргументы в защиту (опровержение) каждой из концепций.</p> <p>Трейси Д. в работе «Менеджмент с точки зрения здравого смысла» формулирует десять основных правил вхождения управленца в коллектив. Как вы полагаете, они применимы в российской практике ведения бизнеса или в данном случае кросскультурные различия не имеют значения?</p> <p>Представьте, что вы руководитель коллектива, находящегося последовательно на 1, 2, 3 стадиях развития, по Г. Резнику. Охарактеризуйте ваши цели на каждой из стадий.</p> <p>Приведите примеры ситуаций ошибочных атрибуций из вашей профессиональной деятельности.</p> <p>Представьте, что в компании, которой вы руководите, появилась группа, действующая вопреки целям организации.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Какие шаги для ее нейтрализации вы предпримите?</p> <p>Урбанович А. А. в книге «Психология управления» характеризует десять типов руководителей («задира», «черепашка», «боец», «льстец», «пессимист», «всезнайка», «интроверт», «некопенгаген», «лентяй-разгильдяй», «ненормальный»). Определите, к какому типу относится ваш руководитель (или вы, если занимаете руководящую должность) и аргументируйте свой ответ.</p> <p>Какая из групп лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или личностно-деловые) наиболее значима, по вашему мнению, для современных руководителей-лидеров? Почему?</p> <p>Перечислите виды манипуляций подчиненных и виды манипуляций руководителя, используемые в вашем трудовом коллективе, студенческой группе. Обоснуйте результативность и этичность их использования.</p> <p>Ознакомьтесь с психотехниками формирования уверенности и отметьте опорные симптомы вашей уверенности.</p> <p>Проанализируйте барьеры общения, с которыми вы сталкиваетесь в практике деловых коммуникаций. С помощью каких приемов вы их преодолеваете?</p> <p>Перечислите структурные (организационные) методы разрешения конфликтов, используемые в вашей профессиональной деятельности. Насколько они эффективны, по вашему мнению? Обоснуйте свой ответ.</p>
ПК -1.2	Управляет ресурсами организации социального обслуживания	<p><b>Вопросы для подготовки к экзамену</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации.</li> <li>2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура.</li> <li>3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.</li> <li>4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур.</li> <li>5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.</li> <li>6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.</p> <p>8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.</p> <p>9. Социальная психология административной деятельности.</p> <p>10. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.</p> <p>12. Общая характеристика процесса управления персоналом.</p> <p>13. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.</p> <p>14. Управленческий аудит.</p> <p>15. Оценка потребности в персонале.</p> <p>16. Планирование трудовых ресурсов.</p> <p>17. Формирование штата и его комплектование. 18. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора.</p> <p>19. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры.</p> <p>20. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий.</p> <p>21. Методы управления персоналом.</p> <p>22. Методы оценки и отбора персонала.</p> <p>23. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала.</p> <p>24. Социально-психологические аспекты аттестации кадров.</p> <p>25. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.</p> <p>26. Адаптация и обучение персонала.</p> <p>27. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации.</p> <p>28. Основные концепции мотивации труда.</p> <p>29. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование.</p> <p>30. Методы оценки результатов труда.</p> <p>31. Профилактика конфликтов и создание схем межструктурных взаимодействий.</p> <p>32. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений.</p> <p>33. Мониторинг социально- психологических ситуаций и организация коммуникаций внутри предприятий.</p> <p><b>Практические задания</b></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Охарактеризуйте приемы эмоционального воздействия, наиболее часто используемые в вашей профессиональной деятельности вами или коллегами.</p> <p>Сопоставьте концепции акцентуаций по А. Е. Личко и К. Леонгарду. Приведите аргументы в защиту (опровержение) каждой из концепций.</p> <p>Трейси Д. в работе «Менеджмент с точки зрения здравого смысла» формулирует десять основных правил вхождения управленца в коллектив. Как вы полагаете, они применимы в российской практике ведения бизнеса или в данном случае кросскультурные различия не имеют значения?</p> <p>Представьте, что вы руководитель коллектива, находящегося последовательно на 1, 2, 3 стадиях развития, по Г. Резнику. Охарактеризуйте ваши цели на каждой из стадий.</p> <p>Приведите примеры ситуаций ошибочных атрибуций из вашей профессиональной деятельности.</p> <p>Представьте, что в компании, которой вы руководите, появилась группа, действующая вопреки целям организации. Какие шаги для ее нейтрализации вы предпримите?</p> <p>Урбанович А. А. в книге «Психология управления» характеризует десять типов руководителей («задира», «черепашка», «боец», «льстец», «пессимист», «всезнайка», «интроверт», «некопенгаген», «лентяй-разгильдяй», «ненормальный»). Определите, к какому типу относится ваш руководитель (или вы, если занимаете руководящую должность) и аргументируйте свой ответ.</p> <p>Какая из групп лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или личностно-деловые) наиболее значима, по вашему мнению, для современных руководителей-лидеров? Почему?</p> <p>Перечислите виды манипуляций подчиненных и виды манипуляций руководителя, используемые в вашем трудовом коллективе, студенческой группе. Обоснуйте результативность и этичность их использования.</p> <p>Ознакомьтесь с психотехниками формирования уверенности и отметьте опорные симптомы вашей уверенности.</p> <p>Проанализируйте барьеры общения, с которыми вы сталкиваетесь в практике деловых</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>коммуникаций. С помощью каких приемов вы их преодолеваете?</p> <p>Перечислите структурные (организационные) методы разрешения конфликтов, используемые в вашей профессиональной деятельности. Насколько они эффективны, по вашему мнению? Обоснуйте свой ответ.</p>
ПК-1.3:	Контролирует и обеспечивает развитие организации социального обслуживания	<p><b>Вопросы для подготовки к экзамену</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации.</li> <li>2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура.</li> <li>3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.</li> <li>4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур.</li> <li>5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.</li> <li>6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.</li> <li>7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.</li> <li>8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.</li> <li>9. Социальная психология административной деятельности.</li> <li>10. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.</li> <li>12. Общая характеристика процесса управления персоналом.</li> <li>13. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.</li> <li>14. Управленческий аудит.</li> <li>15. Оценка потребности в персонале.</li> <li>16. Планирование трудовых ресурсов.</li> <li>17. Формирование штата и его комплектование.</li> <li>18. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора.</li> <li>19. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры.</li> <li>20. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий.</li> <li>21. Методы управления персоналом.</li> <li>22. Методы оценки и отбора персонала.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>23. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала.</p> <p>24. Социально-психологические аспекты аттестации кадров.</p> <p>25. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.</p> <p>26. Адаптация и обучение персонала.</p> <p>27. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации.</p> <p>28. Основные концепции мотивации труда.</p> <p>29. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование.</p> <p>30. Методы оценки результатов труда.</p> <p>31. Профилактика конфликтов и создание схем межструктурных взаимодействий.</p> <p>32. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений.</p> <p>33. Мониторинг социально- психологических ситуаций и организация коммуникаций внутри предприятий.</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>Охарактеризуйте приемы эмоционального воздействия, наиболее часто используемые в вашей профессиональной деятельности вами или коллегами.</p> <p>Сопоставьте концепции акцентуаций по А. Е. Личко и К. Леонгарду. Приведите аргументы в защиту (опровержение) каждой из концепций.</p> <p>Трейси Д. в работе «Менеджмент с точки зрения здравого смысла» формулирует десять основных правил вхождения управленца в коллектив. Как вы полагаете, они применимы в российской практике ведения бизнеса или в данном случае кросскультурные различия не имеют значения?</p> <p>Представьте, что вы руководитель коллектива, находящегося последовательно на 1, 2, 3 стадиях развития, по Г. Резнику. Охарактеризуйте ваши цели на каждой из стадий.</p> <p>Приведите примеры ситуаций ошибочных атрибуций из вашей профессиональной деятельности.</p> <p>Представьте, что в компании, которой вы руководите, появилась группа, действующая вопреки целям организации. Какие шаги для ее нейтрализации вы предпримите?</p> <p>Урбанович А. А. в книге «Психология управления» характеризует десять типов</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>руководителей («задира», «черепеха», «боец», «льстец», «пессимист», «всезнайка», «интроверт», «некопенгаген», «лентяй-разгильдяй», «ненормальный»). Определите, к какому типу относится ваш руководитель (или вы, если занимаете руководящую должность) и аргументируйте свой ответ.</p> <p>Какая из групп лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или личностно-деловые) наиболее значима, по вашему мнению, для современных руководителей-лидеров? Почему?</p> <p>Перечислите виды манипуляций подчиненных и виды манипуляций руководителя, используемые в вашем трудовом коллективе, студенческой группе. Обоснуйте результативность и этичность их использования.</p> <p>Ознакомьтесь с психотехниками формирования уверенности и отметьте опорные симптомы вашей уверенности.</p> <p>Проанализируйте барьеры общения, с которыми вы сталкиваетесь в практике деловых коммуникаций. С помощью каких приемов вы их преодолеваете?</p> <p>Перечислите структурные (организационные) методы разрешения конфликтов, используемые в вашей профессиональной деятельности. Насколько они эффективны, по вашему мнению? Обоснуйте свой ответ.</p>

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

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

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

В процессе подготовки к экзамену следует опираться на рекомендованную для этих целей научную и учебную литературу: основную и дополнительную, для этого можно воспользоваться информационными ресурсами в библиотеке ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова».

Для систематизации знаний большое значение имеет выполнение студентами заданий для самостоятельной работы, посещение студентами лекций, практических занятий, а также консультаций, которые проводятся по расписанию.

#### **Показатели и критерии оценивания экзамена:**

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.