

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Егорова Галина Викторовна  
Должность: Проректор по учебной работе  
Дата подписания: 04.10.2023 14:49:59  
Уникальный программный ключ:  
4963a4167398d8232817460c35a76d166d7c25

**Министерство образования Московской области  
государственное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Проректор**



**26 июня 2023г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.04 Психология менеджмента**

---

Направление подготовки **38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль /-и) программы **Управление персоналом**

Квалификация выпускника **магистр**

Форма обучения **заочная**

Орехово-Зуево  
2023г.

## 1. Пояснительная записка

Рабочая программа дисциплины составлена на основе учебного плана **38.04.02 Менеджмент** по профилю **Управление персоналом**.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины «**Психология менеджмента**» является формирование у магистрантов необходимых компетенций, позволяющих на основе изучения сущности и методов предметной области дисциплины, освоить системные представления о психологических закономерностях руководства различными видами совместной деятельности, психологических особенностях управленческих отношений.

### Задачи дисциплины:

1. ознакомление обучающихся с теоретико-методологическими основами психологии управления;
2. создание у обучающихся необходимой теоретической базы в области психологии менеджмента для последующего освоения профессиональных компетенций;
3. ознакомление с методами изучения важных социально – психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления;
4. ознакомление с технологиями оптимизации управленческих взаимоотношений, в том числе способами управления конфликтными ситуациями;
5. обучение практическим навыкам оценки психологических качеств руководителя.

### Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины «Психология менеджмента» студент должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
<b>Универсальные компетенции</b>	
Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6

### Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.И-1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды. УК-3.И-2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «**Психология менеджмента**» относится к обязательной части образовательной программы **38.04.02 Менеджмент Б1.О.04 Психология менеджмента**. Для следующих дисциплин и ГИА необходимы знания данного курса:

- Б1.В.02 Современные тенденции управления персоналом
- Б1.В.04 Технологии лидерства и командообразования в управлении персоналом
- Б2.О.01(У) Учебная практика: научно-исследовательская практика
- Б2.О.03(П) Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности
- Б3.01 Подготовка и защита выпускной квалификационной работы

### 4. Структура и содержание дисциплины

Название разделов (модулей) и тем	семестр	Виды учебных занятий				
		Контактная работа			сам. работа	Промеж. аттестация
		Лекции и	Пр.			
		<b>6</b>	<b>10</b>		<b>92</b>	
Тема 1. Теория и практика психологии менеджмента.	1	1	1		17	
Тема 2. Интеграционные процессы в менеджменте.	1	1	1		17	
Тема 3. Лидерство и власть в менеджменте.	1	1	2		15	
Тема 4. Психологическое сопровождение персонала в организации.	1	1	2		15	
Тема 5. Организационные отношения в менеджменте, конфликты.	1	1	2		15	
Тема 6. Психология корпоративной культуры и психологическое здоровье менеджера.	1	1	2		15	
Промеж. аттестация						Зачет

#### Содержание дисциплины, структурированное по темам Лекции

##### Тема 1. Теория и практика психологии менеджмента.

Цели, задачи, содержание и специфика науки. Функции управления. Школы управления. Эволюция управленческой мысли. Менеджмент как особый вид управленческой деятельности. Объект психологии менеджмента. Признаки менеджмента как особого вида управления. Методы управления. Требования к профессиональной компетенции менеджера.

##### Тема 2. Интеграционные процессы в менеджменте.

Интеграция управления, ее источники и факторы. Анализ тенденций интеграционных процессов в менеджменте. Интеграция и дифференциация в организации. Источники интеграции управления: миссия, цели, задачи, организационная структура, рациональное сочетание централизации и децентрализации, сочетание формального и

неформального управления, гармонизация стратегии и тактики управления и др. Характеристики интеграции менеджмента в организации: степень дифференциации управления, содержание и структура ценностей организации, тип управления, стиль управления, технологии управления. Границы интеграционных процессов. Тенденции интеграционных процессов в менеджменте. Формы интеграционных структур: корпоративные организации, финансово-промышленные группы, транснациональные компании, международные совместные предприятия.

### **Тема 3. Лидерство и власть в менеджменте.**

Власть в управлении. Необходимость и основание для власти в управлении. Формы власти. Лидерство в управлении. Отличие власти и лидерства в управлении. Стили лидерства. Модели лидерского поведения. Стиль руководства. Подходы к анализу стилей руководства. Классификация стилей руководства. Оценка эффективности стилей руководства. Выбор стиля руководства менеджером. Критерии успеха менеджера.

### **Тема 4. Психологическое сопровождение персонала в организации.**

Понятие "персонала" в менеджменте. Подходы к управлению персоналом. Методы и принципы управления персоналом. Оптимизация технологии адаптации и повышения уровня лояльности и управляемости. Кадровая политика. Этапы управления персоналом. Основные модели кадрового менеджмента. Психологические основы организации труда менеджера службы управления персоналом. Основные виды деятельности психолога отдела службы управления персоналом.

### **Тема 5. Организационные отношения в менеджменте, конфликты.**

Организация в менеджменте. Типы групп в менеджменте. Типология формальных групп. Неформальные группы: сущность, свойства и характеристики. Групповая динамика. Групповые роли и статусы. Жизненный цикл группы. Управление группами. Сущность конфликтов в менеджменте. Типология конфликтов. Причины конфликтов в менеджменте. Технологии и способы разрешения конфликтов. Коммуникативная рефлексия как способ регулирования деловых конфликтов. Деятельность психолога по урегулированию конфликтов.

### **Тема 6. Психология корпоративной культуры и психологическое здоровье менеджера.**

Понятие корпоративной культуры. Структурные элементы корпоративной культуры. Роль и значение корпоративной культуры в организации. Индикаторы корпоративной культуры. Понятие и значение социально-психологического климата в коллективе организации. Измерение и оценка корпоративной культуры. Фирменный стиль организации и психология его влияния на сотрудников. Этапы управления развитием корпоративной культуры. Типология стрессов (эмоциональный, коммуникативный, информационный). Стресс и дистресс: особенности перехода. Синдром эмоционального выгорания: определение и составляющие. Этапы демотивации персонала организации. Профилактика эмоционального выгорания и предотвращение демотивации персонала. Синдром профессионального выгорания как фактор снижения эффективной деятельности персонала в организации.

## **Практические занятия**

### **Практическое занятие 1.**

#### **Тема 1. Теория и практика психологии менеджмента.**

1. История становления менеджмента как науки,
2. Менеджмент и психология управления: сходство и различие наук
3. Основоположники научного управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, М.

Фоллет)

4. Современные теории управления.
5. История психологии управления (Э. Атаас, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питере, Р. Паскаль, Р. Уотерман).
6. Психотехника (Г. Мюнстерберг).
7. Уолтер Дилл Скотт: психология рекламы и профотбор
8. Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт).
9. Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлизбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.).
10. Теория Х и У (Д. Мак-Грегор).
11. Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг).
12. Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис). Форма работы: коллоквиум, групповая дискуссия.
13. Менеджмент в постиндустриальном обществе.
14. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питере, Й. Риддестрале и К. Нордстрем),
15. Характеристики постиндустриального общества: особенности внешней и внутри- организационной среды: пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания.
16. Менеджмент знаний.
17. Организационно-культурный подход в менеджменте.
18. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
19. Этические дилеммы современного менеджмента.
20. «Организация будущего». Пути адаптации организации к изменяющимся социально-экономическим условиям.
21. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях

## **Практическое занятие 2**

### **Тема 2. Интеграционные процессы в менеджменте.**

1. Интеграция управления, ее источники и факторы.
2. Интеграция и дифференциация в организации.
3. Источники интеграции управления
4. Характеристики интеграции менеджмента в организации: степень дифференциации управления, содержание и структура ценностей организации, тип управления, стиль управления, технологии управления.
5. Границы интеграционных процессов.
6. Тенденции интеграционных процессов в менеджменте.
7. Формы интеграционных структур: корпоративные организации, финансово-промышленные группы, транснациональные компании, международные совместные предприятия

## **Практическое занятие 3.**

### **Тема 3. Лидерство и власть в менеджменте.**

Практическое занятие по данной теме включает отчет магистров о самостоятельно изучено материале мотивация менеджеров высшего звена, профессиональное здоровье и долголетие и психическое выгорание менеджеров, трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье. Трудоголизм. Социальная ответственность менеджера. Практическое задание включает критический анализ методов и методик диагностики выгорания у менеджеров, разработку предложений по управлению эмоциональным состоянием и трудовыми аттитюдами менеджера, сохранению профессионального здоровья и долголетия на основе модели Требований-Ресурсов А. Беккера и Е. Демерути и других самостоятельно изученных

теоретических объяснительных моделей.

#### **Практическое занятие 4.**

##### **Тема 4. Психологическое сопровождение персонала в организации.**

Практическое занятие по данной теме включает отчет магистров о самостоятельно изученном материале. Практическое задание (игровое моделирование) составление пирамиды целей, целевой картины организаций, анализ целей согласно критериям «правильно поставленной цели». Мини-дискуссию на тему «Мотивирующая функция целеполагания». Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков целеполагания.

##### **Психологические аспекты разработки стратегии.**

Практическое занятие по данной теме предполагает реферативные выступления и мини -дискуссию магистров на темы: типы стратегий, связь стратегий с корпоративной культурой, а также составление миссии организации, выделение типа стратегии, адекватного цели и миссии. Критический анализ примеров бизнес - стратегий, связи стратегий с корпоративной культурой. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков разработки стратегии.

##### **Психологические аспекты планирования работы**

Практическое занятие предполагает выступление магистров и мини - дискуссии на указанную тему, в том числе обсуждение: определений планирования, типов планов, принципов планирования. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков планирования работы.

##### **Психологические аспекты проектирования работы.**

Практическое занятие предполагает выступление магистров и мини - дискуссии на указанную тему. Практическое занятие по данной теме учит выполнять функции проектирования организации и дизайн работы и выполнять психологический анализ указанных управленческих функций. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков проектирования работы.

##### **Психологические аспекты мотивирования персонала.**

Практическое занятие включает выступления студентов и мини-дискуссию на тему «Основные подходы к пониманию мотивации», в том числе обсуждение содержательных и процессуальных теорий мотивации. Предложение практических решений вопроса о мотивации персонала в организации. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков мотивации персонала.

##### **Психологические аспекты координации работы**

Включает выступления и мини-дискуссию на тему «Виды и метафорические модели координации», «Методы координации». Практические упражнения (игровое моделирование) позволят слушателям применить теоретические знания. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков координации работы.

**Психологические аспекты учета и оценки работы.** Практическое занятие по данной теме включает мини-дискуссию и кейс и позволяет слушателям применить теоретические знания по реализации функции учета и оценки работы и проанализировать психологические аспекты управленческих функций учета и оценки работы. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков учета и оценки работы.

##### **Психологические аспекты контроля выполнения заданий.**

Практическое занятие по данной теме включает мини-дискуссию, выступление магистров с докладами и медиа - презентациями, позволяет слушателям обсудить эффективность различных видов контроля, типичные ошибки контроля, проанализировать психологические аспекты контрольной функции менеджера. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков контроля.

##### **Психологические аспекты «обратной связи» от менеджера к исполнителю:**

Практическое занятие включает выступление магистров с докладами и медиа - презентациями, мини-дискуссию, игровое моделирование, позволяет слушателям применить теоретические знания «обратной связи» от менеджера к исполнителю, проанализировать психологические последствия отрицательной и положительной обратной связи. Уяснить психологические правила при даче обратной связи. Разработка фрагмента тренинга управленческих навыков обратной связи.

#### **Практическое занятие 5.**

##### **Тема 5. Организационные отношения в менеджменте, конфликты.**

1. Организация в менеджменте.
2. Типы групп в менеджменте.
3. Групповая динамика.
4. Групповые роли и статусы.
5. Жизненный цикл группы.
6. Управление группами.
7. Сущность конфликтов в менеджменте.
8. Типология конфликтов.
9. Причины конфликтов в менеджменте.
10. Технологии и способы разрешения конфликтов.
11. Коммуникативная рефлексия как способ регулирования деловых конфликтов.
12. Деятельность психолога по урегулированию конфликтов.

#### **Практическое занятие 6.**

##### **Тема 6. Психология корпоративной культуры и психологическое здоровье менеджера.**

1. Структурные элементы корпоративной культуры.
2. Роль и значение корпоративной культуры в организации.
3. Индикаторы корпоративной культуры.
4. Понятие и значение социально-психологического климата в коллективе организации.
5. Измерение и оценка корпоративной культуры.
6. Фирменный стиль организации и психология его влияния на сотрудников.
7. Этапы управления развитием корпоративной культуры.
8. Типология стрессов (эмоциональный, коммуникативный, информационный).
9. Стресс и дистресс: особенности перехода.
10. Синдром эмоционального выгорания: определение и составляющие.
11. Этапы демотивации персонала организации.
12. Профилактика эмоционального выгорания и предотвращение демотивации персонала.
13. Синдром профессионального выгорания как фактор снижения эффективной деятельности персонала в организации.

#### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Для организации самостоятельной работы обучающихся используется основная и дополнительная литература (электронные образовательные ресурсы).

Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие : [16+] / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href='\"https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817\"'>https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817'>[https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817'](\"https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817\")

[ge=book&id=279817](https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817)

Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – 10-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 276 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href='https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387'><https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387>><https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387>

### Задания для реализации самостоятельной работы

Название разделов (модулей) и тем	Задания для самостоятельной работы
Тема 1 Теория и практика психологии менеджмента.	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
Тема 2 Интеграционные процессы в менеджменте.	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
Тема 3 Лидерство и власть в менеджменте.	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
Тема 4 Психологическое сопровождение персонала в организации.	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
Тема 5 Организационные отношения в менеджменте, конфликты.	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.
Тема 6. Психология корпоративной культуры и психологическое здоровье менеджера.	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта.

### Тестовые задания

- Особое внимание учету социальных и психологических аспектов в управленческой деятельности уделялось в школе:
  - поведенческой;
  - количественных методов;
  - административной;
  - классической (науки управления);
  - «человеческих отношений».
- Определите последовательность возникновения школ научного управления:
  - школа количественных методов;
  - бюрократическая теория М. Вебера;
  - поведенческая школа;
  - административная школа;
  - школа «человеческих отношений»;
  - классическая школа науки управления.
- Управленческие функции впервые выделил и описал:
  - Д. МакГрегор;
  - Л. Урвик;
  - М. Вебер;
  - А. Файоль;



- 5) Э. Мэйо;
- 6) Ф. Гилбрет;
- 7) Ф. Тейлор.
4. Предметом управленческой деятельности являются:
  - 1) управленческие функции;
  - 2) управленческие принципы;
  - 3) управленческое воздействие;
  - 4) сотрудники;
  - 5) методы управления.
5. Основная цель управленческой деятельности:
  - 1) создание комфортной социально-психологической атмосферы в коллективе;
  - 2) обеспечение эффективного функционирования организации;
  - 3) обеспечение четкого исполнения распоряжений руководства;
  - 4) обеспечение действенного технологического процесса;
  - 5) организация эффективных деловых межличностных взаимодействий.
6. К внутренним условиям управленческой деятельности не относятся:
  - 1) противоречивость нормативных предписаний;
  - 2) множественная подчиненность руководителя различным инстанциям;
  - 3) жесткие временные ограничения;
  - 4) необходимость выполнения многих действий одновременно;
  - 5) дефицит ресурсов.
7. К особенностям поста руководителя не относится:
  - 1) двойная принадлежность руководителя;
  - 2) знание всех тонкостей технологического процесса;
  - 3) ответственность за функционирование всей организации;
  - 4) большие возможности для влияния на всю организацию.
8. Организационное управление подразумевает:
  - 1) делегирование полномочий;
  - 2) делегирование прав на выполнение работ;
  - 3) передача задач исполнителям;
  - 4) проектирование рабочих заданий.
9. Неформальные коммуникации существуют преимущественно с целью:
  - 1) решения проблем;
  - 2) удовлетворения потребности в аффилиации;
  - 3) распространения слухов;
  - 4) выполнения должностных обязанностей.
10. Слухи относятся к следующему информационному каналу:
  - 1) горизонтальный;
  - 2) формальный;
  - 3) диагональный;
  - 4) неформальный;
  - 5) вертикальный.
11. Отчеты являются формой следующего типа организационных коммуникаций:
  - 1) восходящих;
  - 2) нисходящих;
  - 3) горизонтальных;
  - 4) неформальных.
12. Централизованная коммуникативная сеть в большей степени характерна для организаций:
  - 1) с демократическим стилем управления;
  - 2) с авторитарным стилем управления;
  - 3) с партисипативным стилем управления;

- 4) с либеральным стилем управления.
13. Определите последовательность этапов коммуникативного акта по Ф. Котлеру:
- 2) Кодирование сообщения и выбор канала передачи;
  - 5) Обратная связь;
  - 1) Зарождение идеи;
  - 3) Передача и декодирование
  - 4) Ответная реакция
14. Перцептивно-интерпертационные ошибки возникают в случае:
- 1) плохой дикции;
  - 2) намеренного искажения информации;
  - 3) преждевременной эмоциональной реакции на сообщение;
  - 4) различий в восприятии и интерпретации сообщения отправителя и реципиента;
  - 5) многозначности слов.
15. Семантические барьеры вызваны:
- 1) различиями в профессиональных и жизненных установках;
  - 2) различиями в статусе отправителя и реципиента;
  - 3) многозначностью слов;
  - 4) большой длиной коммуникативной цепи.
16. Неформальные коммуникации невозможны между:
- 1) руководителем и подчиненным;
  - 2) руководителем и представителями внешней среды;
  - 3) рядовыми сотрудниками;
  - 4) все ответы верны;
  - 5) все ответы не верны.
17. Поиск аргументов и формирование команды являются этапами:
- 1) ведения переговоров;
  - 2) завершения переговоров;
  - 3) подготовки к переговорам;
18. Для людей с выраженной потребностью в безопасности самыми привлекательными факторами на работе выступают:
- 1) высокая зарплата;
  - 2) стабильная зарплата;
  - 3) возможность принятия самостоятельных решений;
  - 4) социальная страховка;
  - 5) высокая ответственность за результаты труда.
19. Для людей с высокой потребностью в независимости и самостоятельности привлекательным фактором является:
- 1) гибкий график работы;
  - 2) безопасность рабочего места;
  - 3) наличие рискованных задач;
  - 4) тщательный контроль со стороны руководства.
20. Условиями для удовлетворения потребности в аффилиации не являются:
- 1) стабильность работы;
  - 2) наличие периодических совещаний;
  - 3) содержание работы, связанное с общением;
  - 4) корпоративные мероприятия;
  - 5) безопасность рабочего места;
  - 6) похвала со стороны окружающих.
21. По мнению Д. МакКлелланда для менеджеров оптимальным является сочетание:
- 1) потребности в причастности и потребности во власти;
  - 2) потребности во власти и потребности в достижениях;
  - 3) потребности в достижениях и потребности в причастности.

22. Делегирование полномочий наиболее привлекательно для людей с выраженной потребностью:
- 1) в безопасности;
  - 2) в уважении;
  - 3) в аффилиации;
  - 4) в достижениях.
23. Возможность повышения квалификации будет являться мотивирующим фактором для сотрудников с выраженной потребностью:
- 1) в независимости и самостоятельности;
  - 2) во власти;
  - 3) в уважении;
  - 4) в достижениях.
24. Вовлечение сотрудников в процесс управления является основой метода мотивации:
- 1) материального стимулирования;
  - 2) целевого менеджмента;
  - 3) партисипативность;
  - 4) ротация кадров.
25. С психологической точки зрения принятие решения это:
- 1) волевой процесс;
  - 2) мыслительный процесс;
  - 3) эмоциональный процесс;
  - 4) мотивационный процесс;
  - 5) мыслительный процесс, в котором большую роль играют воля, эмоции, мотивация;
  - 6) все ответы верны.
26. Принятие управленческого решения принимает развернутую форму (процесс) в ситуации:
- 1) высокой динамичности среды;
  - 2) сложности;
  - 3) неопределенности;
  - 4) окончания определенного цикла работы.
27. Стратегия принятия управленческого решения, когда выбор происходит путем большинства, называется:
- 1) компромисс;
  - 2) консенсус;
  - 3) «навязанного выбора»;
  - 4) мажоритарная.
28. К признаку, характеризующему феномен лидерства, относится:
- 1) лидер назначается «сверху»;
  - 2) регуляция межличностных отношений;
  - 3) регуляция формальных отношений;
  - 4) стабильность восприятия членами группы.
29. К признакам, характеризующим феномен руководства, относятся:
- 1) эмоциональность принятия решений;
  - 3) назначение «сверху»;
  - 4) наличие полномочий для санкций;
  - 5) регуляция взаимоотношений в малой группе.
30. В организации основной формой власти выступает:
- 1) принудительная;
  - 2) поощрительная;
  - 3) экспертная;
  - 4) легитимная;
  - 5) информационная;

- б) харизматичная.
31. Лидер в коллективе, как правило, обладает:
- 1) экспертной властью;
  - 2) харизматичной властью;
  - 3) информационной властью;
  - 4) легитимной властью.
32. Среди наиболее важных профессионально-важных качеств менеджеров в работе Р. Стогдилла не указано такое качество, как:
- 1) коммуникабельность;
  - 2) уверенность в себе;
  - 3) доминантность;
  - 4) креативность;
  - 5) вежливость;
  - 6) независимость.
33. Правило «7 М» характерно для:
- 1) японского менеджмента;
  - 2) американского менеджмента;
  - 3) европейского менеджмента.
34. Агрессия в управленческой деятельности возникает как:
- 1) интрапунитивная реакция на фрустрационные факторы;
  - 2) интрапунитивная реакция на стресс;
  - 3) экстрапунитивная реакция на фрустрацию;
35. Фрустрационная устойчивость руководителя и его стрессоустойчивость зависят:
- 1) от наличия у руководителя высокого интеллекта;
  - 2) от выраженности у руководителя креативности;
  - 3) от выраженности у руководителя антиципации (способности прогнозировать различные ситуации);
  - 4) от типа нервной системы;
  - 5) от характера.
36. С возрастанием управленческого стажа эмоциональная резистентность у руководителя:
- 1) возрастает;
  - 2) снижается;
  - 3) не изменяется.
37. Утомление в управленческой деятельности имеет специфический характер и связано, прежде всего:
- 1) с темпераментом руководителя;
  - 2) с особенностями нервной системы руководителя;
  - 3) с высоким числом стрессовых ситуаций;
  - 4) с нерегламентированностью рабочего дня;
  - 5) с самостоятельным планированием рабочего времени.
38. Конфликты, ведущие к повышению эффективности организации, называются:
- 1) дисфункциональными;
  - 2) деструктивными;
  - 3) функциональными;
  - 4) конструктивными.
39. Противостояние администрации организации, с одной стороны, и профсоюзом, с другой стороны, является примером следующего типа конфликта:
- 1) межличностного;
  - 2) внутриличностного;
  - 3) между личностью и группой;
  - 4) межгруппового.

40. Стратегия разрешения конфликта, при которой высокая заинтересованность, как в собственных интересах, так и в интересах противоположной стороны, называется:

- 1) сотрудничество;
- 2) соперничество;
- 3) компромисс;
- 4) приспособление;
- 5) уклонение.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации приведен в приложении

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **7.1 Основная литература**

Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие : [16+] / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href='https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817'><https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>

Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – 10-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 276 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href='https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387'><https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387>

### **7.2 Дополнительная литература**

Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href='https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245'><https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б.Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href='https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425'><https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Ступницкий, В.П. Психология : учебник / В.П. Ступницкий, О.И. Щербакова, В.Е. Степанов. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 518 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href='https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573431'><https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573431>

## **8. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем**

Все обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, которые подлежат обновлению при необходимости, что отражается в листах актуализации рабочих программ.

### Современные профессиональные базы данных:

1. Психологическая библиотека - <http://www.psychology.ru>
2. Президентская библиотека им.Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей)  
- Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
3. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

### Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система «Консультант плюс» - <http://base.consultant.ru>

Яндекс <https://yandex.ru/>

Рамблер <https://www.rambler.ru/>

Google <https://www.google.ru/>

Mail.ru <https://mail.ru/>

### 9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине имеется в наличии следующая материально-техническая база:

Аудитории	Программное обеспечение
<ul style="list-style-type: none"><li>- учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиа проектором;</li><li>- помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ;</li><li>- специализированная аудитория для проведения лабораторных работ по дисциплине, оснащенная набором реактивов и лабораторного оборудования;</li></ul>	Операционная система Пакет офисных приложений Браузер Firefox, Яндекс

### 10. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Автор (составитель): /Гужина Г.Н./



подпись

Программа утверждена на заседании кафедры экономики, управления и бизнеса от 26 июня 2023г., протокол №8.

Зав. кафедрой



подпись

/ Каменских Н.А. /

**Министерство образования Московской области  
Государственное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.О.04 Психология менеджмента**

---

Направление подготовки	<b>38.04.02 Менеджмент</b>
Направленность (профиль /-и) программы	<b>Управление персоналом</b>
Квалификация выпускника	<b>магистр</b>
Форма обучения	<b>заочная</b>

**Орехово-Зуево**

**2023г.**

## 1. Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.И-1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды. УК-3.И-2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

Оценка «Зачтено» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству  
Оценка «Зачтено» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству  
Оценка «Не зачтено» соответствует показателю «компетенция не освоена»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания
<i>Оценочные средства для проведения текущего контроля</i>				
1.	<b>Глоссарий</b>  (показатель компетенции «Знание»)	Набор материалов, направленных на проверку <b>знания</b> основных понятий дисциплины. Способ проверки степени освоения категориального аппарата.	Список терминов	Оценка « <i>Отлично</i> »: даны определения всех предложенных терминов, все задания выполнены правильно. Оценка « <i>Хорошо</i> »: даны грамотные определения всех представленных терминов, однако имеются отдельные недочёты. Оценка « <i>Удовлетворительно</i> »: большая часть терминов охарактеризована правильно, но все определения имеют недочёты; все определения представлены, но допущено несколько грубых ошибок. Оценка « <i>Неудовлетворительно</i> »: большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.
2.	<b>Доклад</b>  (показатель)	Расширенное письменное или устное сообщение	Тематика докладов	Оценка « <i>Отлично</i> »: показано <b>умение</b> критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема полностью



	ль компетенции «Умение» )	на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ, изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих значение для теории науки и практического применения.		<p>раскрыта, проведено рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, язык изложения научен, соблюдается логичность и последовательность в изложении материала, использованы новейшие источники по проблеме, выводы четкие, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.</p> <p>Оценка «Хорошо»: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, язык изложения научен, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: не показано умение критического анализа информации. Содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем, материал изложен неграмотно, без логической последовательности, при оформлении работы имеются грубые недочеты.</p>
3.	<b>Электронный конспект</b>  (показатель компетенции «Умение» )	Оценочное средство, позволяющее формировать и оценивать умение применять технологию критического мышления через анализ материала.	Тематика электронного конспекта	<p>Оценка «Отлично»: в электронном конспекте оптимальный объем текста (не более одной трети оригинала). Присутствует логическое построение и связность текста, полнота/ глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей). Информация визуализирована как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки – при необходимости). Оформление - аккуратность, соблюдение структуры оригинала. Представлены выводы и примеры практического применения проработанной информации.</p> <p>Оценка «Хорошо»: в электронном конспекте оптимальный объем текста (не более одной трети оригинала). Присутствует частично логическое построение и связность текста, полнота/ глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей). Информация визуализирована как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки – при необходимости). Оформление - аккуратность, но не соблюдена структура оригинала.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: в электронном конспекте оптимальный объем текста (не более одной трети оригинала). Нарушено логическое построение и связность текста, полнота/ глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей). Информация не визуализирована.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: конспект написан без учета предъявленных требований, имеются грубые ошибки.</p>
4.	<b>Практические задания</b>	Направлено на овладение методами и	Практическое задание	Оценка «Отлично»: продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины.

	(показатель компетенции «Владение»)	методиками изучаемой дисциплины.		Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка <i>«Хорошо»</i> : продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка <i>«Удовлетворительно»</i> : продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i> : не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.
<i>Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации</i>				
1.	<b>Зачет</b>	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к зачету	<i>«Зачтено»</i> : <b>знание</b> теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему); <b>умение</b> анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; <b>владение</b> аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации. <i>«Не зачтено»</i> : <b>знание</b> вопроса на уровне основных понятий; <b>умение</b> выделить главное, сформулировать выводы не продемонстрировано; <b>владение</b> навыками аргументации не продемонстрировано.

**3. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

#### Задания для проведения текущего контроля

##### Составить глоссарий

1. Психологические аспекты целеполагания.
2. Психологические аспекты разработки стратегии.
3. Психологические аспекты планирования работы
4. Психологические аспекты проектирования работы.
5. Психологические аспекты мотивирования персонала.
6. Психологические аспекты координации работы
7. Психологические аспекты учета и оценки работы.
8. Психологические аспекты контроля выполнения заданий.
9. Ошибки контроля
10. Психологические аспекты «обратнойсвязи» от менеджерак исполнителю

##### Тематика для электронного конспекта

1.Профессиональное здоровье менеджера

<https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/50/1/Bergis%20EUI%20Z.pdf>



## 2. Психологические факторы профессионального здоровья менеджеров

<https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-factory-professionalnogo-zdorovya-menedzherov>

## 3. Зинченко Ю.П., Бусыгина И.С. Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководителя // Национальный психологический журнал -2013.- №1(9)- С.89–95.

<http://npsyj.ru/articles/detail.php?article=2520>

### Практические задания

#### Задание 1. Функции и методы управления

##### 1) «Повышение производительности труда»

Целью данного упражнения является формирование у студента личного представления о способах мотивации персонала.

**Задание.** Ранжируйте по важности факторы повышения производительности:

- хорошие шансы продвижения по службе;
- хороший заработок;
- оплата, связанная с результатами труда;
- признание и одобрение хорошо выполненной работы;
- работа, которая заставляет развивать свои способности;
- сложная и трудная работа;
- работа, позволяющая думать самостоятельно;
- высокая степень ответственности;
- интересная работа;
- работа, требующая творческого подхода;
- работа без больших напряжений и стрессов;
- удобное расположение во время работы;
- на рабочем месте нет шума и каких-либо загрязнений среды;
- работа с людьми, которые нравятся;
- хорошие отношения с непосредственным начальником;
- достаточная информация о том, что вообще происходит на фирме;
- гибкий темп работы;
- гибкое рабочее время;
- значительные дополнительные льготы;
- справедливое распределение объемов работ.

Обоснуйте свое предложение по ранжировке.

*Порядок выполнения работы.* Решение задачи проходит индивидуально с последующим обсуждением.

#### Задание 2. «Мотивация подчиненных»

Целью данного упражнения является формирование у студентов в процессе анализа кей-ситуации знаний способах мотивации персонала согласно существующим теориям мотивации.

**Задание:** Установите, какие потребности, согласно содержательным теориям мотивации преобладают у подчиненного? Как вы будете его мотивировать, если:

А. Он любит и носит дорогую одежду, стремится иметь символы положения в обществе (офис, ученую степень, звания, титул и др.), хочет соответствовать корпоративным ценностям, любит машины высокого качества, живет в престижном районе, член лучшего в городе клуба, стремится, чтобы о нем думали как о профессионале, гордится работой.

Б. Одевается чисто и аккуратно, имеет давно установившиеся личные привычки, любит вдаваться в подробности, беспокоится, готов защищаться от критики, любит правила и инструкции, нуждается в точности и ясности инструкций, не любит изменений и неопределенностей, противится изменениям на работе, предпочитает все делать сам, потому что знает, как делать, много работает.

В. Любит быть членом клубов, посещать пабы, получает удовольствие от игры команды, соответствует ценностным ориентациям группы, предан членам команды, любит делиться своим мнением перед тем, как принять решение, выступает против перемен, если это беспокоит группу, хочет быть популярным и в качестве менеджера мог бы плохо справляться с дисциплиной и делегированием полномочий другим, становится в оборонительную позицию, если на группу нападают или критикуют, умеет хорошо и кратко передавать свои мысли, чтобы держать товарищей по команде в курсе дела.

Г. Много работает для достижения цели, рискует, любит испытывать свои силы, организатор игр, считает: Жизнь - это состязание, ревниво относится к соперникам, хочет всегда побеждать, не умеет достойно проигрывать, плохо работает с командами, индивидуалист.

Д. Испытывает потребность и любит похвалу, обращает внимание на успехи. Кичится наградами, любит быть в центре внимания, много работает, хочет добиться успеха.

Е. Любит принимать решения, организовывать других, получает удовольствие от руководства работой других, четко мыслит и может хорошо выражать свои идеи, любит участвовать в руководстве делами, может жить, принимая трудные решения, может выступать с конструктивной критикой деятельности организации, проявляет инициативу.

Ж. С готовностью берет на себя ответственность, любит новые благоприятные возможности, решительный, ясно выражает свою точку зрения, может быть очень критичен по отношению к организации, любит поступать по-своему, проявляет упорство при защите своих собственных идей, досуг предпочитает проводить уединенно, не любит правила, не любит начальников.

*Порядок выполнения работы.* Решение задачи проходит индивидуально с последующим обсуждением.

**Задание 3.** Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).

**Задание 4. Ответьте на вопросы:**

1. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
2. Относитесь ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.
3. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.
4. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?
5. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает?

Надо ли это делать?

6. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?
7. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.
8. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.
9. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.

#### **Тематика докладов**

1. Понятие и содержание психологии менеджмента
2. Предмет и задачи психологии менеджмента
3. Этапы формирования психологии менеджмента
4. Вклад школы человеческих отношений в развитие психологии менеджмента
5. Вклад школы поведенческих наук в развитие психологии менеджмента
6. Основные концепции управления людьми в организации: теория X и теория Y Дугласа МакГрегора,
7. Основные концепции управления людьми в организации: теория Z Уильяма Оучи
8. Психологические закономерности управленческой деятельности.
9. Психологические школы изучения личности в области управления
10. Структура психологических управленческих способностей
11. Психологическая характеристика профессионально-важных качеств руководителя
12. Типологии личности руководителя.
13. Авторитет и профессиональная компетентность руководителя.
14. Комплекс угрожаемого авторитета, его симптомы и факторы.
15. Психологические закономерности процессов принятия управленческих решений.
16. Психологические характеристики индивидуальных и групповых процессов принятия управленческих решений.
17. Психологические феномены процессов принятия управленческих решений.
18. Психологические особенности поведения руководителя при выборе и реализации управленческих решений.
19. Понятие социально-психологического воздействия и его структура.
20. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.
21. Коммуникативные психические процессы.
22. Понятие межличностного восприятия.
23. Искажения, эффекты межличностного восприятия.
24. Психологические приемы делового общения.
25. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности.
26. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
27. Психологическая структура и функции конфликта.
28. Психологические факторы, препятствующие возникновению и развитию конфликтов.
29. Психологические рекомендации по управлению конфликтами.
30. Модель управления конфликтом К. Томаса.
31. Эмоционально-волевые процессы в менеджменте.
32. Стресс как психологическое явление.
33. Виды, уровни и компоненты стресса.
34. Профилактика стресса и отрицательных эмоций.
35. Социально-психологический климат коллектива.
36. Психологическая совместимость, срабатываемость и сплоченность коллектива

#### **Задания для проведения промежуточной аттестации**

## Вопросы к зачету

1. Этические дилеммы современного менеджмента.
2. «Организация будущего». Пути адаптации организации к изменяющимся социально-экономическим условиям.
3. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях
4. История становления менеджмента как науки,
5. Основоположники научного управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М.Фоллет)
6. Современные теории управления.
7. История психологии управления (Э. Атас, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питере, Р. Паскаль, Р.Уотерман).
8. Менеджмент в постиндустриальном обществе.
9. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питере, Й. Риддестрале и К.Нордстрем),
- 10.Характеристики постиндустриального общества.
11. Менеджмент знаний.
- 12.Организационно-культурный подход в менеджменте.
- 13.Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
- 14.Лидерство, руководство - сущность и специфика.
- 15.Лидерство как процесс социального влияния.
- 16.Социальное влияние в руководстве коллективом.
17. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей.
- 18.Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации.
- 19.Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах),
- 20.Современные концепции лидерства (С. Кови,М.КэдеВри, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера).
- 21.Профессионально-важные качества руководителя
- 22.Мотивация менеджеров высшего звена,
- 23.Профессиональноездоровьеидолголетиеменеджеров
- 24.Психическое выгорание менеджеров,
- 25.трудоые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье.
- 26.Трудоголизм.
- 27.Социальная ответственность менеджера.
- 28.Система управления организацией. Основные подсистемы СУ.
- 29.Информационно-поведенческая подсистема СУ, типы информационно-поведенческих подсистем СУ.
- 30.Подсистема саморазвития системы управления. Связь с психологией и основные психологические потребности системы управления.
- 31.Психологические аспекты целеполагания.
- 32.Психологические аспекты разработки стратегии.
- 33.Психологические аспекты планирования работы
- 34.Психологические аспекты проектирования работы.
- 35.Психологические аспекты мотивирования персонала.
- 36.Психологические аспекты координации работы
- 37.Психологические аспекты учета и оценки работы.
- 38.Психологические аспекты контроля выполнения заданий.
- 39.Ошибки контроля
- 40.Психологические аспекты «обратной связи» от менеджера к исполнителю.
41. Особенности организации и руководства работой команды.

42. Психологические особенности принятия обоснованных организационно-управленческих решений.
43. Кросс-культурная и динамичная среда организации.
44. Психологические особенности руководства проектной и процессной деятельностью в организации.

**Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Типовое контрольное задание
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Вопросы к зачету Список терминов
	УК-3.2	Вопросы к зачету Тематика для электронного конспекта
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1	Вопросы к зачету Список терминов
	УК-6.2	Вопросы к зачету Тематика для электронного конспекта