Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:48
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная, заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Психология управления». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Е.И Исакович.– М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Е.И Исакович

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Психология управления». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Н.Л. Сунгурова, к.п.н.
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Психология управления
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	10–15
Общее время тестирования (мин)	60
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	219
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1. Знает методологию принятия и использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах. ИУК-9.2. Умеет использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах. ИУК-9.3. Владеет базовыми дефектологическими знаниями в социальной и профессиональной сферах.

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Предмет и задачи психологии управления. Социально-психологическая характеристика управления и управленческой деятельности	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1	1–12
Тема 2. Теоретические основы психологии управления. Стили и методы управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	13–24
Тема 3. Общение как социально-психологический феномен. Психологические особенности управленческого общения	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	25–36
Тема 4. Коммуникативный минимум менеджера	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	37–48
Тема 5. Личность как объект и субъект управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	49–60
Тема 6. Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	61–72
Тема 7. Производственная мотивация	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.3	73–84
Тема 8. Социально-психологическая	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические	ИУК-9.2, ИУК-9.3	85–96

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
сущность групп, организаций	знания в социальной и профессиональной сферах		
Тема 9. Общая характеристика малых групп	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	97–108
Тема 10. Сущность групповых социально-психологических явлений	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	109–120

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.1.1. Содержание тестовых заданий

Тестовые задания сгруппированы по темам дисциплины, нумерация сквозная. Для каждого задания указан тип и правильный ответ (ключ). Тип 1 — задание закрытого типа на установление соответствия; тип 2 — задание закрытого типа на установление последовательности; тип 3 — задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа и последующим объяснением выбора.

Тестовые задания по теме «Предмет и задачи психологии управления. Социально-психологическая характеристика управления и управленческой деятельности» (задания 1–12)

1. *(Тип 1)* Установите соответствие между понятием и его определением. 1) менеджмент; 2) субъект управления; 3) объект управления; 4) цель управления. А) вид профессиональной деятельности по руководству людьми в организации; Б) носитель управленческой функции, воздействующий на объект; В) то, на что направлено управленческое воздействие; Г) желаемое состояние управляемой системы. *Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г*

2. *(Тип 1)* Установите соответствие между автором (школой) и ключевой идеей. 1) Ф. Тейлор; 2) М. Вебер; 3) Э. Мэйо; 4) А. Файоль. А) научное управление и нормирование труда; Б) концепция рациональной бюрократии; В) доктрина человеческих отношений; Г) административная (функциональная) школа управления.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

3. *(Тип 1)* Установите соответствие между историческим этапом и его вкладом в психологию управления. 1) Античность; 2) Н. Макиавелли; 3) Р. Оуэн; 4) системный подход. А) принцип универсальности управления (Сократ), идеи Аристотеля; Б) учение о государстве и качествах правителя; В) внимание к человеческому фактору на производстве; Г) рассмотрение организации как совокупности взаимосвязанных элементов. *Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г*

4. *(Тип 1)* Установите соответствие между областью психологии и её предметом.

1) психология труда; 2) психология управления; 3) организационная психология; 4) социальная психология.
А) психологические закономерности трудовой деятельности; Б) психологические закономерности управленческой деятельности и взаимодействия руководителя с подчинёнными; В) поведение людей в организациях, организационная культура; Г) закономерности поведения и взаимодействия людей в группах.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

5. *(Тип 2)* Расположите этапы развития психологии управления в хронологической последовательности.
доктрина человеческих отношений; научное управление; античные учения об управлении; системный подход; административная школа.
Ответ: античные учения → научное управление → административная школа → доктрина человеческих отношений → системный подход

6. *(Тип 2)* Расположите этапы управленческого цикла в правильной последовательности.
контроль; целеполагание; мотивация; планирование; организация.
Ответ: целеполагание → планирование → организация → мотивация → контроль

7. *(Тип 2)* Расположите уровни управления по возрастанию масштаба задач.
тактический; оперативный; стратегический.
Ответ: оперативный → тактический → стратегический

8. *(Тип 2)* Расположите этапы системного анализа управления в логической последовательности.
определение целей системы; выделение системы из среды; анализ структуры; выявление связей; разработка рекомендаций.
Ответ: выделение системы → определение целей → анализ структуры → выявление связей → рекомендации

9. *(Тип 3)* Предметом психологии управления является:
а) психика человека в трудовой деятельности; б) психологические закономерности управленческой деятельности и взаимодействия субъекта и объекта управления; в) структура организации; г) технология производства.
Ответ: б. Психология управления изучает закономерности управленческой деятельности и взаимодействия людей в системе управления; психика в труде — предмет психологии труда

10. *(Тип 3)* Отличие психологии управления от психологии труда состоит в том, что психология управления:
а) изучает исполнительскую деятельность; б) изучает деятельность руководителя и взаимодействие в системе «руководитель — подчинённый»; в) не связана с психологией труда; г) изучает только личность руководителя.
Ответ: б. Психология труда ориентирована на субъекта труда и его деятельность, психология управления — на управленческие отношения и взаимодействие

11. *(Тип 3)* Основная задача психологии управления:
а) разработка психологических средств повышения эффективности управленческой деятельности; б) описание структуры организации; в) нормирование труда; г) проектирование рабочих мест.
Ответ: а. Задача состоит в психологическом обеспечении эффективного управления; остальные позиции относятся к другим областям знания

12. *(Тип 3)* Системный подход в управлении означает:
а) рассмотрение организации как совокупности взаимосвязанных элементов, взаимодействующих с внешней средой; б) последовательное выполнение функций управления; в) приоритет административных методов; г) ориентацию на личность

руководителя.
Ответ: а. Системный подход рассматривает организацию как открытую систему взаимосвязанных элементов; последовательность функций — процессный подход

Тестовые задания по теме «Теоретические основы психологии управления. Стили и методы управления» (задания 13–24)

13. *(Тип 1)* Установите соответствие между группой методов управления и примером.
1) организационно-административные; 2) экономические; 3) социально-психологические; 4) эвристические.
А) приказ, распоряжение, регламент; Б) премия, надбавка, штраф; В) убеждение, внушение, пример; Г) мозговой штурм, метод аналогий.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

14. *(Тип 1)* Установите соответствие между стилем управления по К. Левину и его характеристикой.
1) авторитарный; 2) демократический; 3) либеральный.
А) единоличное принятие решений, жёсткий контроль; Б) коллегиальное обсуждение, делегирование, участие в решениях; В) минимальное вмешательство руководителя, полная свобода подчинённых.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

15. *(Тип 1)* Установите соответствие между приёмом аргументации и его содержанием.
1) метод сравнения; 2) метод «да, но»; 3) метод бумеранга; 4) метод игнорирования.
А) сопоставление вариантов по выбранным критериям; Б) признание части аргументов оппонента с последующим возражением; В) использование аргумента оппонента против него самого; Г) отказ от обсуждения заведомо слабого аргумента.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

16. *(Тип 1)* Установите соответствие между методом организаторского воздействия и его видом.
1) прямой метод; 2) косвенный метод; 3) положительный метод; 4) отрицательный метод.
А) прямое указание на требуемое действие; Б) создание условий, побуждающих к нужному поведению; В) поощрение, признание; Г) критика, замечание, взыскание.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

17. *(Тип 2)* Расположите этапы убеждения в правильной последовательности.
приведение аргументов; установление контакта; формулирование тезиса; проверка принятия позиции; снятие возражений.
Ответ: контакт → тезис → аргументы → снятие возражений → проверка принятия

18. *(Тип 2)* Расположите элементы аргументации в логической последовательности.
демонстрация (способ доказательства); тезис; аргументы.
Ответ: тезис → аргументы → демонстрация

19. *(Тип 2)* Расположите этапы управленческого воздействия в правильной последовательности.
выбор метода воздействия; анализ ситуации; контроль результата; постановка задачи; реализация воздействия.
Ответ: анализ ситуации → постановка задачи → выбор метода → реализация → контроль

20. *(Тип 2)* Расположите этапы принятия управленческого решения в правильной последовательности.
оценка и выбор альтернативы; выявление проблемы; реализация решения; анализ альтернатив; контроль исполнения.
Ответ: проблема → анализ альтернатив → выбор → реализация → контроль

21. *(Тип 3)* Авторитарный стиль управления характеризуется: а) коллегиальностью принятия решений; б) единоличным принятием решений и жёстким контролем; в) полной самостоятельностью подчинённых; г) отсутствием контроля. *Ответ: б. Авторитарный стиль предполагает концентрацию решений у руководителя и жёсткий контроль исполнения*

22. *(Тип 3)* Демократический стиль управления предполагает: а) единоличное решение всех вопросов; б) привлечение подчинённых к обсуждению и принятию решений; в) устранение руководителя от управления; г) отказ от контроля. *Ответ: б. Демократический стиль основан на участии подчинённых в обсуждении и принятии решений при сохранении ответственности руководителя*

23. *(Тип 3)* Убеждение как метод организаторского воздействия основано на: а) принуждении; б) воздействии на сознание и логику человека через аргументацию; в) материальном стимулировании; г) угрозе наказания. *Ответ: б. Убеждение апеллирует к разуму и логике, в отличие от принуждения и стимулирования*

24. *(Тип 3)* Отрицательные методы организаторского воздействия: а) всегда недопустимы; б) допустимы при соблюдении правовых и этических норм и при наличии оснований; в) применяются только к руководителям; г) заменяют поощрение. *Ответ: б. Критика и взыскания допустимы при наличии оснований и соблюдении правовых и этических требований*

Тестовые задания по теме «Общение как социально-психологический феномен. Психологические особенности управленческого общения» (задания 25–36)

25. *(Тип 1)* Установите соответствие между стороной общения и её содержанием. 1) коммуникативная; 2) интерактивная; 3) перцептивная. А) обмен информацией; Б) организация взаимодействия; В) восприятие и понимание людьми друг друга. *Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В*

26. *(Тип 1)* Установите соответствие между видом общения и его характеристикой. 1) ритуальное; 2) открытое; 3) закрытое; 4) манипулятивное. А) общение по установленному порядку, поддержание ритуала; Б) готовность выразить и принять позицию другого; В) нежелание раскрывать собственную позицию; Г) скрытое воздействие для достижения собственных целей. *Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г*

27. *(Тип 1)* Установите соответствие между невербальным средством и его содержанием.
1) кинесика; 2) проксемика; 3) паралингвистика; 4) экстралингвистика. А) жесты, мимика, поза; Б) пространственная организация общения; В) громкость, темп, интонация; Г) паузы, вздохи, смех. *Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г*

28. *(Тип 1)* Установите соответствие между уровнем контакта и его содержанием. 1) формальный; 2) деловой; 3) личностный. А) общение по протоколу, без раскрытия личности; Б) обсуждение рабочих вопросов; В) обсуждение личностно значимых вопросов. *Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В*

29. *(Тип 2)* Расположите этапы деловой беседы в правильной последовательности. передача информации; установление контакта; завершение беседы; аргументирование; постановка проблемы. *Ответ: контакт → постановка проблемы → передача информации → аргументирование → завершение*

30. *(Тип 2)* Расположите этапы установления психологического контакта в правильной последовательности.
снятие напряжения; привлечение внимания; установление доверия; поддержание контакта.
Ответ: привлечение внимания → снятие напряжения → установление доверия → поддержание контакта

31. *(Тип 2)* Расположите этапы переговорного процесса в правильной последовательности.
выработка предложений; подготовка к переговорам; анализ результатов; обсуждение и согласование; подписание соглашения.
Ответ: подготовка → выработка предложений → обсуждение → подписание → анализ результатов

32. *(Тип 2)* Расположите этапы передачи сообщения в коммуникативном акте.
декодирование; кодирование; обратная связь; передача по каналу.
Ответ: кодирование → передача → декодирование → обратная связь

33. *(Тип 3)* Перцептивная сторона общения включает:
а) обмен информацией; б) восприятие и понимание партнёра, формирование образа другого; в) организацию взаимодействия; г) выбор канала связи.
Ответ: б. Перцепция — восприятие и понимание людьми друг друга, формирование первого впечатления и образа партнёра

34. *(Тип 3)* Манипулятивное общение — это:
а) открытое обсуждение проблем; б) скрытое воздействие на партнёра для достижения собственных целей; в) общение по протоколу; г) обмен информацией без цели воздействия.
Ответ: б. Манипуляция предполагает скрытое воздействие и использование партнёра как средства достижения цели

35. *(Тип 3)* Роль невербальной коммуникации в управленческом общении состоит в том, что она:
а) полностью заменяет речь; б) дополняет, уточняет и нередко противоречит вербальному сообщению; в) не имеет значения; г) используется только в конфликтах.
Ответ: б. Невербальные средства дополняют и уточняют речь, а при расхождении с ней вызывают недоверие к сообщению

36. *(Тип 3)* Коммуникативный барьер — это:
а) помеха, препятствующая адекватной передаче и пониманию информации; б) вид общения; в) стиль управления; г) этап переговоров.
Ответ: а. Барьеры (семантические, фонетические, логические, личностные) затрудняют передачу и понимание сообщения

Тестовые задания по теме «Коммуникативный минимум менеджера» (задания 37–48)

37. *(Тип 1)* Установите соответствие между элементом коммуникативного акта и его содержанием.
1) отправитель; 2) сообщение; 3) канал; 4) получатель.
А) субъект, формирующий сообщение; Б) содержание передаваемой информации; В) средство передачи; Г) субъект, воспринимающий сообщение.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

38. *(Тип 1)* Установите соответствие между техникой слушания и её содержанием.
1) активное слушание; 2) пассивное слушание; 3) эмпатическое слушание.
А) уточняющие вопросы, перефразирование; Б) молчаливое внимание, минимальные реакции; В) сопереживание и отражение чувств собеседника.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

39. *(Тип 1)* Установите соответствие между типом взаимодействия и его

характеристикой.
1) кооперация; 2) конкуренция; 3) компромисс; 4) приспособление.
А) совместное достижение общей цели; Б) противоборство сторон; В) взаимные уступки; Г) отказ от собственных интересов в пользу другого.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

40. *(Тип 1)* Установите соответствие между коммуникативным барьером и примером.
1) семантический; 2) фонетический; 3) логический; 4) личностный.
А) разное понимание значения слов; Б) невнятная речь, быстрый темп; В) непривычная логика изложения; Г) неприязнь к собеседнику.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

41. *(Тип 2)* Расположите этапы коммуникативного акта в правильной последовательности.
передача сообщения; формирование идеи; обратная связь; кодирование; восприятие и декодирование.
Ответ: формирование идеи → кодирование → передача → восприятие и декодирование → обратная связь

42. *(Тип 2)* Расположите этапы активного слушания в правильной последовательности.
уточнение; невербальная поддержка; перефразирование; резюмирование.
Ответ: невербальная поддержка → уточнение → перефразирование → резюмирование

43. *(Тип 2)* Расположите этапы снятия разногласий в правильной последовательности.
поиск общих интересов; выявление позиций сторон; выработка вариантов; фиксация договорённостей.
Ответ: выявление позиций → поиск интересов → выработка вариантов → фиксация договорённостей

44. *(Тип 2)* Расположите этапы синхронизации взаимодействия в правильной последовательности.
подстройка к темпу речи; установление контакта; подстройка к позе и жестам; ведение партнёра.
Ответ: контакт → подстройка к позе → подстройка к темпу речи → ведение

45. *(Тип 3)* Коммуникативная компетентность менеджера — это:
а) знание иностранных языков; б) способность эффективно устанавливать и поддерживать контакт, передавать и воспринимать информацию; в) умение говорить без остановки; г) владение техникой письма.
Ответ: б. Коммуникативная компетентность включает умения устанавливать контакт, слушать, аргументировать и преодолевать барьеры

46. *(Тип 3)* Правило комплиментарности поведения коммуникатора и реципиента означает:
а) сходство или взаимодополняемость поведения партнёров способствует контакту; б) обязательность комплиментов; в) равенство статусов; г) запрет на критику.
Ответ: а. Комплиментарность — соответствие или взаимодополняемость поведения, повышающая эффективность взаимодействия

47. *(Тип 3)* Роль эмоций в коммуникации:
а) эмоции не влияют на передачу информации; б) эмоции усиливают или искажают восприятие сообщения; в) эмоции допустимы только в личном общении; г) эмоции заменяют аргументацию.
Ответ: б. Эмоциональное состояние участников влияет на восприятие и интерпретацию сообщения

48. *(Тип 3)* Коммуникативный стандарт менеджера — это: а) совокупность требований к содержанию и форме делового общения в организации; б) регламент документооборота; в) стиль управления; г) норматив численности. *Ответ: а. Коммуникативный стандарт задаёт единые требования к деловой коммуникации и обеспечивает её эффективность*

Тестовые задания по теме «Личность как объект и субъект управления» (задания 49–60)

49. *(Тип 1)* Установите соответствие между типом темперамента и его характеристикой.
1) сангвиник; 2) холерик; 3) флегматик; 4) меланхолик.
А) подвижный, уравновешенный, общительный; Б) возбудимый, энергичный, неуравновешенный; В) спокойный, инертный, устойчивый; Г) чувствительный, ранимый, с низкой работоспособностью.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

50. *(Тип 1)* Установите соответствие между типом телосложения по Э. Кречмеру и его характеристикой.
1) астеник; 2) пикник; 3) атлетик.
А) худощавый, вытянутый, сдержанный; Б) плотный, склонный к полноте, общительный; В) мускулистый, с выраженной моторикой.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

51. *(Тип 1)* Установите соответствие между видом психологической совместимости и её содержанием.
1) психофизиологическая; 2) психологическая; 3) социально-психологическая.
А) совместимость по типу нервной системы и темпераменту; Б) совместимость характеров и личностных качеств; В) совместимость ценностей, установок и ролей.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

52. *(Тип 1)* Установите соответствие между понятием и его содержанием.
1) социальная роль; 2) уровень притязаний; 3) «Я-концепция»; 4) карьера.
А) ожидаемая модель поведения, связанная с должностью; Б) степень сложности задач, на которые человек считает себя способным; В) система представлений о самом себе; Г) последовательность должностных позиций в трудовой жизни.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

53. *(Тип 2)* Расположите этапы управленческого взаимодействия субъекта и объекта управления в логической последовательности.
обратная связь; постановка задачи; оценка результата; восприятие подчинённого руководителем; воздействие.
Ответ: восприятие → постановка задачи → воздействие → обратная связь → оценка результата

54. *(Тип 2)* Расположите этапы планирования карьеры в правильной последовательности.
определение целей карьеры; самооценка и оценка возможностей; реализация плана; выбор направления; разработка плана развития.
Ответ: самооценка → цели → выбор направления → план развития → реализация

55. *(Тип 2)* Расположите этапы адаптации нового работника в правильной последовательности.
вхождение в коллектив; ознакомление с организацией; оценка результатов адаптации; освоение профессиональных обязанностей.
Ответ: ознакомление → освоение обязанностей → вхождение в коллектив → оценка результатов

56. *(Тип 2)* Расположите этапы оценки личности руководителя в правильной

последовательности.
выбор критериев; определение целей оценки; интерпретация результатов; сбор данных; разработка рекомендаций.
Ответ: цели → критерии → сбор данных → интерпретация → рекомендации

57. *(Тип 3)* Уровень притязаний личности — это:
а) фактический результат деятельности; б) степень сложности задач, на которые человек считает себя способным; в) уровень заработной платы; г) должностное положение.
Ответ: б. Уровень притязаний отражает представление человека о своих возможностях и желаемый уровень достижений

58. *(Тип 3)* Психологическая совместимость работников важна потому, что она:
а) определяет размер оплаты труда; б) влияет на эффективность совместной деятельности и психологический климат; в) заменяет профессиональную подготовку; г) не имеет практического значения.
Ответ: б. Совместимость обеспечивает эффективное взаимодействие и благоприятный климат в коллективе

59. *(Тип 3)* Учёт типа темперамента в управленческой деятельности необходим для:
а) отбора методов воздействия и распределения задач; б) определения размера премии; в) установления должностного оклада; г) формирования штатного расписания.
Ответ: а. Темперамент влияет на скорость, устойчивость и стиль работы, поэтому учитывается при выборе методов воздействия и распределении задач

60. *(Тип 3)* Типы руководителей по ориентации на информацию «снизу» различаются:
а) по отношению к мнениям и предложениям подчинённых; б) по возрасту; в) по стажу; г) по образованию.
Ответ: а. Классификация основана на том, насколько руководитель воспринимает и использует информацию и инициативу подчинённых

Тестовые задания по теме «Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя» (задания 61–72)

61. *(Тип 1)* Установите соответствие между группой качеств руководителя и примером.
1) морально-этические; 2) коммуникативные; 3) волевые; 4) организационно-административные.
А) честность, ответственность, справедливость; Б) умение слушать, убеждать, устанавливать контакт; В) настойчивость, решительность, самообладание; Г) умение планировать, распределять задачи, контролировать.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

62. *(Тип 1)* Установите соответствие между компонентом психологического портрета менеджера и его содержанием.
1) направленность личности; 2) способности; 3) характер; 4) темперамент.
А) интересы, ценности, мотивы деятельности; Б) индивидуальные возможности успешного выполнения деятельности; В) устойчивые черты поведения и отношения к труду; Г) динамические особенности психики.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

63. *(Тип 1)* Установите соответствие между методом диагностики качеств руководителя и его содержанием.
1) тестирование; 2) экспертная оценка; 3) наблюдение; 4) анализ документов.
А) стандартизированные методики оценки качеств; Б) оценка на основе мнений компетентных лиц; В) целенаправленное восприятие поведения; Г) изучение отчётов и характеристик.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

64. *(Тип 1)* Установите соответствие между требованием к руководителю и его содержанием.
1) профессиональная компетентность; 2) управленческая компетентность; 3) психологическая компетентность; 4) этическая компетентность.
А) знание предметной области; Б) владение методами планирования и контроля; В) понимание психологии людей и умение взаимодействовать; Г) соблюдение норм профессиональной этики.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

65. *(Тип 2)* Расположите этапы диагностики профессионально значимых качеств руководителя в правильной последовательности.
выбор методик; определение перечня качеств; интерпретация результатов; проведение диагностики; разработка программы развития.
Ответ: перечень качеств → методики → диагностика → интерпретация → программа развития

66. *(Тип 2)* Расположите этапы построения карьеры менеджера в правильной последовательности.
оценка потенциала; выбор карьерной стратегии; реализация плана; разработка плана развития; мониторинг продвижения.
Ответ: оценка потенциала → стратегия → план развития → реализация → мониторинг

67. *(Тип 2)* Расположите этапы саморазвития руководителя в правильной последовательности.
самооценка; постановка целей развития; реализация программы; рефлексия результатов; выбор методов развития.
Ответ: самооценка → цели → методы → реализация → рефлексия

68. *(Тип 2)* Расположите этапы формирования управленческой команды в правильной последовательности.
определение целей команды; подбор участников; распределение ролей; оценка эффективности; организация взаимодействия.
Ответ: цели → подбор → роли → взаимодействие → оценка

69. *(Тип 3)* Профессионально значимые качества руководителя — это:
а) любые положительные черты личности; б) качества, обеспечивающие успешное выполнение управленческой деятельности; в) знания о производстве; г) стаж работы.
Ответ: б. ПЗК определяются через требования управленческой деятельности и обеспечивают её успешность

70. *(Тип 3)* Волевые качества руководителя проявляются в:
а) умении устанавливать контакт; б) настойчивости, решительности, самообладании при достижении целей; в) знании нормативных документов; г) уровне образования.
Ответ: б. Волевые качества обеспечивают преодоление препятствий и устойчивость поведения в сложных ситуациях

71. *(Тип 3)* Морально-этические качества руководителя:
а) не влияют на эффективность управления; б) формируют доверие подчинённых и определяют допустимость методов воздействия; в) заменяют профессиональную компетентность; г) важны только для руководителей высшего звена.
Ответ: б. Этические качества определяют доверие и легитимность управленческих решений

72. *(Тип 3)* Диагностика ПЗК в организации необходима для:
а) отбора, расстановки и развития руководителей; б) расчёта заработной платы; в) составления штатного расписания; г) нормирования труда.
Ответ: а. Диагностика ПЗК используется при подборе, оценке, формировании кадрового резерва и планировании развития

Тестовые задания по теме «Производственная мотивация» (задания 73–84)

73. *(Тип 1)* Установите соответствие между теорией мотивации и её автором.
1) иерархия потребностей; 2) двухфакторная теория; 3) теория приобретённых потребностей; 4) теория ожиданий.
А) А. Маслоу; Б) Ф. Герцберг; В) Д. МакКлелланд; Г) В. Врум.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

74. *(Тип 1)* Установите соответствие между видом мотивации и её содержанием.
1) мотивация достижения успеха; 2) мотивация избегания неудачи; 3) мотивация аффилиации.
А) стремление к достижению высоких результатов; Б) стремление избежать ошибок и наказания; В) стремление к установлению и поддержанию межличностных отношений.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

75. *(Тип 1)* Установите соответствие между группой потребностей по А. Маслоу и примером.
1) физиологические; 2) безопасность; 3) социальные; 4) самореализация.
А) оплата труда, условия труда; Б) стабильность, гарантии занятости; В) принадлежность к группе, признание; Г) реализация способностей, развитие.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

76. *(Тип 1)* Установите соответствие между фактором и группой по Ф. Герцбергу.
1) гигиенические факторы; 2) мотивационные факторы.
А) условия труда, заработная плата, политика организации; Б) достижения, признание, ответственность, рост.
Ответ: 1-А, 2-Б

77. *(Тип 2)* Расположите этапы мотивационного процесса в правильной последовательности.
формирование мотива; возникновение потребности; осуществление действия; удовлетворение потребности; поиск путей удовлетворения.
Ответ: потребность → мотив → поиск путей → действие → удовлетворение

78. *(Тип 2)* Расположите этапы организации стимулирования в правильной последовательности.
выбор форм стимулирования; анализ мотивационной структуры; оценка эффективности; установление норм и критериев; реализация.
Ответ: анализ → нормы и критерии → формы → реализация → оценка

79. *(Тип 2)* Расположите потребности по А. Маслоу по возрастанию уровня.
социальные; физиологические; самореализация; безопасность; признание.
Ответ: физиологические → безопасность → социальные → признание → самореализация

80. *(Тип 2)* Расположите этапы формирования системы мотивации в организации в правильной последовательности.
диагностика мотивации; разработка системы; оценка результатов; внедрение; корректировка.
Ответ: диагностика → разработка → внедрение → оценка → корректировка

81. *(Тип 3)* Мотивация достижения успеха характерна для работников, которые:
а) избегают сложных задач; б) стремятся к высоким результатам и берут на себя ответственность; в) ориентированы только на заработок; г) предпочитают стабильность.
Ответ: б. Мотивация достижения связана со стремлением к успеху, принятием ответственности и ориентацией на результат

82. *(Тип 3)* Мотивация избегания неудачи проявляется в:
а) стремлении к риску; б) выборе задач средней сложности и осторожности, стремлении избежать ошибок; в) ориентации на развитие; г) инициативности.
Ответ: б. Работники с мотивацией избегания неудачи осторожны, избегают риска и

ошибок, предпочитают умеренные задачи

83. *(Тип 3)* Мотивация аффилиации значима для менеджера потому, что она: а) обеспечивает стремление к установлению и поддержанию межличностных отношений; б) повышает заработок; в) снижает потребность в общении; г) заменяет профессиональные знания.
Ответ: а. Аффилиация проявляется в стремлении к контактам и поддержанию отношений, что важно для управленческого взаимодействия

84. *(Тип 3)* Критерии производственной мотивации включают: а) показатели результативности, удовлетворённости и вовлечённости; б) только размер заработной платы; в) численность персонала; г) структуру организации.
Ответ: а. Эффективность мотивации оценивается по результативности, удовлетворённости трудом и вовлечённости работников

Тестовые задания по теме «Социально-психологическая сущность групп, организаций» (задания 85–96)

85. *(Тип 1)* Установите соответствие между видом группы и примером.
1) большая группа; 2) малая группа; 3) формальная группа; 4) неформальная группа.
А) профессиональная общность, нация; Б) отдел численностью 8 человек; В) группа, созданная приказом для выполнения задач; Г) группа, возникшая на основе симпатий.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

86. *(Тип 1)* Установите соответствие между стилем управления коллективом и его характеристикой.
1) авторитарный; 2) демократический; 3) либеральный; 4) творческий.
А) жёсткий контроль, единоличные решения; Б) участие коллектива в принятии решений; В) невмешательство руководителя; Г) ориентация на инициативу, новаторство и саморазвитие коллектива.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

87. *(Тип 1)* Установите соответствие между элементом организационной культуры и его содержанием.
1) ценности; 2) нормы; 3) ритуалы; 4) символы.
А) представления о значимом и желаемом; Б) правила поведения в организации; В) повторяющиеся церемонии и традиции; Г) логотип, атрибутика, оформление.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

88. *(Тип 1)* Установите соответствие между признаком группы и его содержанием.
1) общая цель; 2) устойчивое взаимодействие; 3) групповая идентичность; 4) ролевая структура.
А) наличие значимой для всех задачи; Б) регулярные контакты участников; В) осознание принадлежности к группе; Г) распределение ролей и функций.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

89. *(Тип 2)* Расположите этапы формирования организационной культуры в правильной последовательности.
формирование ценностей; закрепление норм и традиций; диагностика существующей культуры; трансляция культуры новым сотрудникам; корректировка.
Ответ: диагностика → ценности → нормы и традиции → трансляция → корректировка

90. *(Тип 2)* Расположите этапы жизненного цикла организации в правильной последовательности.
зрелость; создание; спад (кризис); рост.
Ответ: создание → рост → зрелость → спад

91. *(Тип 2)* Расположите этапы командообразования в правильной последовательности.

формирование; нормирование; шторм (конфликты); функционирование; расформирование.
Ответ: формирование → шторм → нормирование → функционирование → расформирование

92. *(Тип 2)* Расположите этапы разработки и внедрения миссии организации в правильной последовательности.
формулирование миссии; анализ ценностей и целей; доведение до сотрудников; согласование со стейкхолдерами; оценка принятия.
Ответ: анализ ценностей → формулирование → согласование → доведение → оценка принятия

93. *(Тип 3)* Отличие коллектива от малой группы состоит в том, что коллектив: а) имеет большую численность; б) характеризуется высоким уровнем развития, общей социально значимой целью и сплочённостью; в) создаётся приказом; г) не имеет структуры.
Ответ: б. Коллектив — высший уровень развития малой группы, отличающийся социально значимой целью, сплочённостью и ценностно-ориентационным единством

94. *(Тип 3)* Творческий стиль управления коллективом предполагает: а) жёсткий контроль; б) поддержку инициативы, новаторства и саморазвития сотрудников; в) невмешательство руководителя; г) единоличное принятие решений.
Ответ: б. Творческий стиль ориентирован на раскрытие потенциала коллектива и поддержку инноваций

95. *(Тип 3)* Организационная культура — это: а) совокупность ценностей, норм, традиций и правил, разделяемых членами организации; б) структура управления; в) система оплаты труда; г) штатное расписание.
Ответ: а. Организационная культура включает ценности, нормы, традиции и правила, регулирующие поведение сотрудников

96. *(Тип 3)* Миссия организации выполняет функцию: а) определения смысла и предназначения организации для сотрудников и внешней среды; б) расчёта заработной платы; в) нормирования труда; г) составления отчётности.
Ответ: а. Миссия формулирует предназначение организации и служит ориентиром для целей и решений

Тестовые задания по теме «Общая характеристика малых групп» (задания 97–108)

97. *(Тип 1)* Установите соответствие между уровнем развития группы по Л.И. Уманскому и его характеристикой.
1) конгломерат; 2) ассоциация; 3) кооперация; 4) коллектив.
А) случайное объединение людей; Б) группа с общими интересами, но без общей деятельности; В) группа с общей деятельностью и деловыми отношениями; Г) группа с социально значимой целью и ценностным единством.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

98. *(Тип 1)* Установите соответствие между уровнем развития группы и признаком.
1) номинальная группа; 2) автономия; 3) корпорация; 4) коллектив.
А) группа, выделенная по формальному признаку; Б) обособленная группа с высокой сплочённостью; В) группа, замкнутая на собственных целях в ущерб общим; Г) группа с общественно значимыми целями.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

99. *(Тип 1)* Установите соответствие между понятием и его содержанием.
1) групповая динамика; 2) групповая норма; 3) групповая роль; 4) групповая структура.
А) процессы изменения группы во времени; Б) правило поведения, принятое в группе; В) модель поведения, закреплённая за участником; Г) совокупность взаимосвязей между участниками.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

100. *(Тип 1)* Установите соответствие между этапом групповой динамики и его содержанием.
1) формирование; 2) конфликт; 3) нормирование; 4) функционирование.
А) знакомство и ориентация; Б) столкновение позиций и борьба за влияние; В) выработка общих норм и правил; Г) продуктивная совместная работа.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

101. *(Тип 2)* Расположите уровни развития малой группы по Л.И. Уманскому по возрастанию.
кооперация; конгломерат; коллектив; ассоциация; автономия; номинальная группа.
Ответ: номинальная группа → конгломерат → ассоциация → кооперация → автономия → коллектив

102. *(Тип 2)* Расположите этапы групповой динамики в правильной последовательности.
нормирование; формирование; функционирование; конфликт.
Ответ: формирование → конфликт → нормирование → функционирование

103. *(Тип 2)* Расположите этапы становления коллектива в правильной последовательности.
формирование актива; выработка общих целей; становление общественного мнения; закрепление традиций.
Ответ: общие цели → актив → общественное мнение → традиции

104. *(Тип 2)* Расположите этапы социализации работника в группе в правильной последовательности.
адаптация; интеграция; ориентация; идентификация.
Ответ: ориентация → адаптация → идентификация → интеграция

105. *(Тип 3)* Конгломерат как уровень развития группы — это:
а) группа с высокой сплочённостью; б) случайное объединение людей, не связанных совместной деятельностью; в) группа с общей целью; г) группа с ценностным единством.
Ответ: б. Конгломерат — низший уровень развития, случайное объединение без общей деятельности

106. *(Тип 3)* Отличие автономии от корпорации состоит в том, что корпорация:
а) более сплочённая; б) замкнута на собственных целях в ущерб общественно значимым; в) имеет большую численность; г) не имеет лидера.
Ответ: б. Корпорация характеризуется противопоставлением групповых интересов общим, что отличает её от автономии

107. *(Тип 3)* Принцип развития малой группы означает:
а) неизменность структуры группы; б) закономерную смену уровней развития группы под влиянием совместной деятельности; в) случайность групповых процессов; г) зависимость группы только от лидера.
Ответ: б. Развитие группы происходит закономерно — от низших уровней к высшим, под влиянием совместной деятельности и общения

108. *(Тип 3)* Психологическим условием формирования коллектива является:
а) наличие общей социально значимой цели и совместной деятельности; б) отсутствие конфликтов; в) одинаковая квалификация; г) большая численность.
Ответ: а. Коллектив формируется на основе социально значимой цели, совместной деятельности и ценностно-ориентационного единства

Тестовые задания по теме «Сущность групповых социально-психологических явлений» (задания 109–120)

109. *(Тип 1)* Установите соответствие между групповым эффектом и его содержанием.

1) социальная фасилитация; 2) социальная ингибиция; 3) конформизм; 4) групповая поляризация.
А) повышение результативности в присутствии других; Б) снижение результативности в присутствии других; В) изменение мнения под давлением группы; Г) усиление позиций группы в ходе обсуждения.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

110. *(Тип 1)* Установите соответствие между феноменом и его содержанием.
1) сплочённость; 2) совместимость; 3) срабатываемость; 4) психологический климат.
А) единство группы, привлекательность её для членов; Б) способность работать вместе без конфликтов; В) согласованность действий в совместной работе; Г) преобладающее эмоциональное состояние группы.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

111. *(Тип 1)* Установите соответствие между механизмом групповой динамики и его содержанием.
1) внушение; 2) подражание; 3) идентификация; 4) групповое давление.
А) некритическое восприятие информации; Б) воспроизведение образцов поведения; В) отождествление себя с группой; Г) требование соответствия групповым нормам.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

112. *(Тип 1)* Установите соответствие между видом совместимости и уровнем её проявления.
1) психофизиологическая; 2) психологическая; 3) социально-психологическая.
А) совместимость темпераментов и нервной системы; Б) совместимость характеров; В) совместимость ценностей и ролей.
Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

113. *(Тип 2)* Расположите этапы формирования психологического климата в правильной последовательности.
выработка норм взаимодействия; диагностика климата; закрепление традиций; коррекция негативных явлений.
Ответ: диагностика → нормы взаимодействия → коррекция → закрепление традиций

114. *(Тип 2)* Расположите этапы диагностики психологического климата в правильной последовательности.
выбор методик; интерпретация; определение целей; сбор данных; разработка рекомендаций.
Ответ: цели → методики → сбор данных → интерпретация → рекомендации

115. *(Тип 2)* Расположите этапы разрешения конфликта в группе в правильной последовательности.
выявление причин; анализ ситуации; реализация решения; выбор стратегии; оценка результата.
Ответ: анализ ситуации → выявление причин → выбор стратегии → реализация → оценка

116. *(Тип 2)* Расположите этапы командообразования в правильной последовательности.
формирование; нормирование; функционирование; конфликт.
Ответ: формирование → конфликт → нормирование → функционирование

117. *(Тип 3)* Психологический климат группы — это:
а) преобладающее эмоциональное состояние и характер взаимоотношений в группе; б) структура группы; в) численность группы; г) стиль управления.
Ответ: а. Климат отражает преобладающие эмоции, удовлетворённость и характер взаимоотношений

118. *(Тип 3)* Конформизм проявляется в:
а) открытом несогласии с группой; б) изменении мнения под давлением группы; в)

лидерстве; г) конфликте.
Ответ: б. Конформизм — принятие групповой позиции под давлением, часто вопреки собственному мнению

119. *(Тип 3)* Групповая сплочённость — это:
а) единство группы, основанное на привлекательности членства и общих ценностях; б) численность группы; в) наличие лидера; г) формальная структура.
Ответ: а. Сплочённость выражается в единстве группы, взаимной привлекательности и общности ценностей

120. *(Тип 3)* Коллективность как феномен группы означает:
а) подчинение лидеру; б) единство целей, ценностей и ответственности за общий результат; в) отсутствие конфликтов; г) равенство оплаты.
Ответ: б. Коллективность предполагает ценностно-ориентационное единство и общую ответственность за результат

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Предмет и задачи психологии управления. Социально-психологическая характеристика управления и управленческой деятельности	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1	1.1–1.2
Тема 2. Теоретические основы психологии управления. Стили и методы управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	2.1–2.2
Тема 3. Общение как социально-психологический феномен. Психологические особенности управленческого общения	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	3.1–3.2
Тема 4. Коммуникативный минимум менеджера	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	4.1–4.2
Тема 5. Личность как объект и субъект управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	5.1–5.2
Тема 6. Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	6.1–6.2
Тема 7. Производственная мотивация	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.3	7.1–7.2
Тема 8. Социально-психологическая сущность групп, организаций	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	8.1–8.2
Тема 9. Общая характеристика малых групп	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	9.1–9.2
Тема 10. Сущность групповых социально-психологических явлений	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	10.1–10.2

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.2.1. Содержание практических заданий

Практические задания выполняются на практических занятиях и предполагают применение психологических знаний и методов к конкретным ситуациям управленческой деятельности. Каждое задание предусматривает подготовку отчётных материалов, указанных в задании.

Практические задания по теме «Предмет и задачи психологии управления. Социально-психологическая характеристика управления и управленческой деятельности»

Задание 1.1. Разграничение психологии управления и смежных областей. Заполните сравнительную таблицу по областям: психология труда, психология управления, организационная психология, социальная психология. Критерии: предмет, объект, основные задачи, методы, практическое применение в управлении персоналом. Сделайте вывод о месте психологии управления в системе психологического знания. *Требуется представить: сравнительная таблица; вывод о соотношении областей; примеры применения.*

Задание 1.2. Анализ управленческой ситуации с позиций системного подхода. По предложенному кейсу (снижение производительности в отделе, рост конфликтности, текучесть) опишите организацию как систему: выделите элементы, связи, входы и выходы, факторы внешней среды. Определите, на какие элементы системы может воздействовать руководитель, и обоснуйте выбор точек воздействия. *Требуется представить: схема системы; описание элементов и связей; обоснование точек управленческого воздействия.*

Практические задания по теме «Теоретические основы психологии управления. Стили и методы управления»

Задание 2.1. Определение стиля управления по кейсу. По описанию поведения

трёх руководителей (принятие решений, формы контроля, отношение к инициативе, характер коммуникации) определите стиль каждого по классификации К. Левина. Оцените эффективность стиля в зависимости от зрелости коллектива и характера задач, предложите рекомендации.
Требуется представить: определение стилей с обоснованием; оценка эффективности; рекомендации по корректировке.

Задание 2.2. Разработка плана убеждающего воздействия. Разработайте план убеждающего воздействия на сотрудников, сопротивляющихся внедрению новой системы оценки (тезис, 5–7 аргументов с учётом интересов сторон, предвосхищение возражений и ответы на них, приёмы аргументации). Проведите ролевую пробу и зафиксируйте результат.
Требуется представить: план воздействия; перечень аргументов и ответов на возражения; протокол ролевой пробы.

Практические задания по теме «Общение как социально-психологический феномен. Психологические особенности управленческого общения»

Задание 3.1. Анализ невербального поведения в управленческом общении. По видеосюжету (или описанию) деловой беседы проанализируйте невербальные средства участников: позы, жесты, мимику, дистанцию, темп речи. Определите рассогласование вербального и невербального сообщений, оцените его влияние на восприятие и сформулируйте рекомендации.
Требуется представить: протокол наблюдения; анализ рассогласований; рекомендации.

Задание 3.2. Разбор видов управленческого общения. По четырём ситуациям (ритуальная беседа, открытый разговор с подчинённым, закрытое общение при отказе, манипулятивное воздействие) определите вид общения, его уместность и последствия. Предложите корректные альтернативы манипулятивным приёмам.
Требуется представить: разбор ситуаций; оценка уместности; альтернативные сценарии.

Практические задания по теме «Коммуникативный минимум менеджера»

Задание 4.1. Отработка техник слушания. В парах проведите три беседы с использованием техник пассивного, активного и эмпатического слушания. Зафиксируйте применённые приёмы (уточнение, перефразирование, резюмирование, отражение чувств), оцените их эффект и составьте перечень типичных ошибок слушания.
Требуется представить: протоколы трёх бесед; перечень приёмов; перечень ошибок и способы их устранения.

Задание 4.2. Анализ коммуникативных барьеров. По кейсу (поручение выполнено неверно из-за непонимания) определите, какие коммуникативные барьеры возникли (семантические, фонетические, логические, личностные), на каком этапе коммуникативного акта произошёл сбой. Разработайте меры профилактики.
Требуется представить: анализ барьеров; схема коммуникативного акта с указанием сбоя; меры профилактики.

Практические задания по теме «Личность как объект и субъект управления»

Задание 5.1. Составление психологического профиля работника. По результатам диагностики (темперамент, характер, направленность, уровень притязаний) составьте психологический профиль двух условных работников. Определите предпочтительные виды задач, методы воздействия и ограничения, дайте рекомендации руководителю.
Требуется представить: психологические профили; таблица «качества — задачи — методы воздействия»; рекомендации.

Задание 5.2. Оценка психологической совместимости группы. Проведите социометрию в учебной группе (или используйте готовые данные), постройте социограмму,

определите статусную структуру, выявите лидеров и изолированных. Оцените психологическую совместимость и предложите меры оптимизации состава группы. *Требуется представить: социоматрица и социограмма; анализ статусов; рекомендации.*

Практические задания по теме «Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя»

Задание 6.1. Разработка модели профессионально значимых качеств. Для должности руководителя отдела разработайте модель ПЗК: 4 группы качеств (морально-этические, коммуникативные, волевые, организационно-административные), не менее 16 качеств с описанием поведенческих индикаторов и уровней выраженности. *Требуется представить: модель ПЗК; поведенческие индикаторы; шкала оценки уровней.*

Задание 6.2. Диагностика ПЗК и план развития. Проведите самооценку ПЗК по разработанной модели, сопоставьте с экспертной оценкой (оценка одногруппника), выявите расхождения. Составьте индивидуальный план развития на 6 месяцев с указанием методов и критериев достижения.
Требуется представить: результаты самооценки и экспертной оценки; анализ расхождений; план развития.

Практические задания по теме «Производственная мотивация»

Задание 7.1. Диагностика мотивации и разработка системы стимулирования. По кейсу (результаты опроса сотрудников о значимости мотивационных факторов) постройте иерархию факторов, сопоставьте её с двухфакторной теорией Ф. Герцберга. Разработайте систему стимулирования, учитывающую выявленную структуру мотивов. *Требуется представить: иерархия факторов; сопоставление с теорией; система стимулирования с обоснованием.*

Задание 7.2. Сравнительный анализ теорий мотивации. Заполните таблицу сравнения содержательных и процессуальных теорий мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, С. Адамс): основные идеи, практическое применение, ограничения. Сделайте вывод о возможностях их использования в управлении персоналом. *Требуется представить: сравнительная таблица; вывод о применимости теорий.*

Практические задания по теме «Социально-психологическая сущность групп, организаций»

Задание 8.1. Анализ организационной культуры. По кейсу (описание организации: ценности, традиции, стиль управления, символика) определите тип организационной культуры, её сильные и слабые стороны. Оцените влияние культуры на мотивацию и эффективность, предложите направления развития. *Требуется представить: определение типа культуры; анализ сильных и слабых сторон; направления развития.*

Задание 8.2. Разработка миссии и ценностей организации. Для условной организации разработайте миссию (не более 30 слов), перечень из 5–7 ценностей с расшифровкой и план доведения их до сотрудников. Обоснуйте, как ценности связаны с управленческой практикой.
Требуется представить: формулировка миссии; перечень ценностей; план внедрения.

Практические задания по теме «Общая характеристика малых групп»

Задание 9.1. Определение уровня развития группы. По описанию трёх групп (студенческая группа первокурсников; отдел с устойчивыми деловыми связями; сплочённая группа, противопоставляющая себя коллективу) определите уровень развития по классификации Л.И. Уманского, обоснуйте отнесение и укажите признаки, подтверждающие вывод.
Требуется представить: определение уровней с обоснованием; таблица признаков; выводы.

Задание 9.2. Программа формирования коллектива. Разработайте программу формирования коллектива в новом подразделении (12 человек) на 6 месяцев: этапы, мероприятия (цели, совместная деятельность, традиции, обратная связь), критерии оценки уровня развития группы.
Требуется представить: программа по этапам; перечень мероприятий; критерии оценки.

Практические задания по теме «Сущность групповых социально-психологических явлений»

Задание 10.1. Диагностика психологического климата. Проведите оценку психологического климата учебной группы (или условного коллектива) с помощью экспресс-методики, обработайте результаты, постройте профиль климата. Выявите проблемные зоны и предложите меры коррекции.
Требуется представить: результаты диагностики; профиль климата; меры коррекции.

Задание 10.2. Анализ групповых эффектов в управленческой ситуации. По кейсу (совещание, на котором группа приняла рискованное решение под влиянием лидера) определите проявление групповых эффектов (конформизм, групповая поляризация, «огруппление» мышления). Предложите процедуры, снижающие их негативное влияние.
Требуется представить: анализ эффектов; описание механизма; процедуры профилактики.

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 1. Предмет и задачи психологии управления. Социально-психологическая характеристика управления и управленческой деятельности	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 2. Теоретические основы психологии управления. Стили и методы управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 3. Общение как социально-психологический феномен. Психологические особенности управленческого общения	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 4. Коммуникативный минимум менеджера	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 5. Личность как объект и субъект управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 6. Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 7. Производственная мотивация	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 8. Социально-психологическая сущность групп, организаций	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 9. Общая характеристика малых групп	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3
Тема 10. Сущность групповых социально-	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и	ИУК-9.1, ИУК-9.2, ИУК-9.3	1–3

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
психологических явлений	профессиональной сферах		

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3.1. Типовые варианты контрольных работ

Контрольная работа выполняется по одному из вариантов и включает три задания: теоретико-аналитическое и два практических (кейсы). Время выполнения — 90 минут аудиторной работы.

Вариант 1

Задание 1. Раскройте предмет и задачи психологии управления, её соотношение с психологией труда и социальной психологией. Приведите примеры применения психологических знаний в управленческой деятельности.

Задание 2. Кейс. Руководитель принимает все решения единолично, контролирует каждый шаг подчинённых, не допускает обсуждения. Определите стиль управления, оцените его эффективность в условиях высокой квалификации сотрудников и предложите пути корректировки.

Задание 3. Кейс. Поручение руководителя выполнено неверно: сотрудник понял задачу иначе. Определите возможные коммуникативные барьеры и этапы коммуникативного акта, на которых произошёл сбой, предложите меры профилактики.

Вариант 2

Задание 1. Охарактеризуйте стороны общения (коммуникативную, интерактивную, перцептивную) и виды управленческого общения. Раскройте роль невербальной коммуникации в деятельности руководителя.

Задание 2. Кейс. В отделе работают два сотрудника с разными типами темперамента (холерик и флегматик), между ними постоянные конфликты по поводу темпа работы. Проанализируйте ситуацию с позиций учения о темпераменте и предложите способы оптимизации взаимодействия.

Задание 3. Кейс. Сотрудники не выполняют плановые показатели, хотя заработная плата выше средней по рынку. Проведите анализ мотивационной структуры, определите возможные причины и предложите систему стимулирования.

Вариант 3

Задание 1. Раскройте понятие профессионально значимых качеств руководителя, их группы и методы диагностики. Обоснуйте значение диагностики ПЗК для управления персоналом.

Задание 2. Кейс. Новая группа из 10 человек сформирована для проекта; через месяц возникли конфликты, отсутствует согласованность действий. Определите уровень развития группы по Л.И. Уманскому и разработайте программу её развития.

Задание 3. Кейс. На совещании группа под влиянием руководителя приняла решение, которое каждый участник в отдельности считал рискованным. Определите проявление групповых эффектов и предложите процедуры, снижающие их влияние.

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Предмет и задачи психологии управления. Социально-психологическая характеристика управления и управленческой деятельности	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1	1, 2
Тема 2. Теоретические основы психологии управления. Стили и методы управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	3, 4
Тема 3. Общение как социально-психологический феномен. Психологические особенности управленческого общения	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	5, 6
Тема 4. Коммуникативный минимум менеджера	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	7, 8
Тема 5. Личность как объект и субъект управления	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.2	9, 10
Тема 6. Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	11, 12
Тема 7. Производственная мотивация	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1, ИУК-9.3	13, 14
Тема 8. Социально-психологическая сущность групп, организаций	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	15, 16
Тема 9. Общая характеристика малых групп	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.2, ИУК-9.3	17, 18
Тема 10. Сущность групповых	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические	ИУК-9.2, ИУК-9.3	19, 20

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
социально-психологических явлений	знания в социальной и профессиональной сферах		

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	Не выставляется, если работа не прошла проверку на антиплагиат (оригинальность ниже установленного порога), не соответствует требованиям оформления, не содержит сравнительного анализа научно-методической литературы и примеров.

4.4.1. Содержание заданий для самостоятельной работы

Задания для самостоятельной работы выполняются во внеаудиторное время и предполагают проработку теоретического материала, анализ литературных источников, подготовку схем, таблиц, рефератов и аналитических материалов.

Задание 1. Глоссарий и категориальный аппарат. Составьте глоссарий по дисциплине (не менее 12 понятий: управление, субъект и объект управления, стиль управления, общение, коммуникация, перцепция, мотивация, группа, коллектив, психологический климат, совместимость, конформизм) с указанием источника определения.

Задание 2. Схема «История психологии управления». Разработайте схему развития психологии управления: античные учения, Н. Макиавелли, Р. Оуэн, Ф. Тейлор, М. Вебер, А. Файоль, Э. Мэйо, системный подход. Для каждого этапа укажите вклад в современную практику управления.

Задание 3. Таблица «Методы управления». Составьте таблицу: группа методов — примеры — условия применения — ограничения. Включите организационно-административные, экономические, социально-психологические и эвристические методы.

Задание 4. Реферат «Стили управления и эффективность деятельности». Раскройте классификацию стилей по К. Левину, охарактеризуйте матрицу Р. Блейка и Д. Моутона, оцените влияние стиля на эффективность в зависимости от зрелости коллектива.

Задание 5. Схема «Структура общения». Разработайте схему структуры общения (коммуникативная, интерактивная, перцептивная стороны) с указанием механизмов и эффектов каждой стороны. Приведите примеры из управленческой практики.

Задание 6. Реферат «Невербальная коммуникация в управлении». Раскройте виды невербальных средств (кинесика, проксемика, паралингвистика, экстралингвистика), их роль в управленческом общении, приёмы распознавания рассогласования вербального и невербального поведения.

Задание 7. Таблица «Коммуникативные барьеры». Составьте таблицу: вид барьера — причины — проявления — способы преодоления. Приведите примеры из деловой практики.

Задание 8. Реферат «Коммуникативная компетентность менеджера». Раскройте понятие коммуникативной компетентности, её структуру, техники слушания и синхронизации, критерии оценки. Приведите примеры применения.

Задание 9. Схема «Личность в управленческой системе». Разработайте схему, отражающую личность как объект и субъект управления: темперамент, характер, направленность, способности, социальные роли, уровень притязаний. Покажите влияние каждого элемента на управленческое взаимодействие.

Задание 10. Таблица «Типы темперамента и управление». Составьте таблицу: тип темперамента — сильные стороны — ограничения — предпочтительные задачи — методы воздействия. Приведите примеры.

Задание 11. Реферат «Профессионально значимые качества руководителя». Раскройте группы ПЗК, подходы к их выделению и диагностике, требования к современному менеджеру. Приведите примеры моделей компетенций.

Задание 12. Модель компетенций руководителя. Разработайте модель компетенций для руководителя отдела (не менее 10 компетенций с поведенческими индикаторами и уровнями). Обоснуйте выбор компетенций.

Задание 13. Таблица «Теории мотивации». Составьте таблицу сравнения содержательных и процессуальных теорий мотивации: автор, основная идея, практическое применение, ограничения.

Задание 14. Реферат «Мотивация достижения и избегания неудачи». Раскройте содержание двух видов мотивации, их влияние на поведение и результативность руководителя, методы диагностики и условия формирования мотивации достижения.

Задание 15. Схема «Виды групп в организации». Разработайте схему видов групп (большие и малые, формальные и неформальные, первичные и вторичные) с примерами и указанием особенностей управления каждой.

Задание 16. Реферат «Организационная культура и её влияние на управление». Раскройте понятие, структуру и функции организационной культуры, методы её диагностики и формирования. Приведите примеры влияния культуры на мотивацию и эффективность.

Задание 17. Таблица «Уровни развития группы по Л.И. Уманскому». Составьте таблицу: уровень — признаки — критерии отнесения — задачи руководителя. Приведите примеры групп каждого уровня.

Задание 18. Реферат «Малая группа и коллектив: общее и особенное». Раскройте понятия малой группы и коллектива, критерии коллектива, этапы его становления, условия формирования ценностно-ориентационного единства.

Задание 19. Таблица «Групповые эффекты». Составьте таблицу: эффект — механизм — проявления в организации — способы управления. Включите фасилитацию, ингибицию, конформизм, поляризацию, «огруппление» мышления.

Задание 20. Реферат «Психологический климат коллектива». Раскройте понятие и структуру психологического климата, факторы его формирования, методы диагностики и коррекции. Приведите примеры влияния климата на эффективность.

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

5.1. Вопросы к экзамену:

1. Психология управления: предмет, объект, задачи и место в системе психологического знания.
2. История развития психологии управления: от античных учений до системного подхода.
3. Вклад Ф. Тейлора, М. Вебера, А. Файоля и Э. Мэйо в развитие психологии управления.
4. Понятийный аппарат психологии управления: менеджмент, субъект и объект управления, цель, механизмы управления.
5. Психологическая сущность и природа управления. Принципы и методы психологии управления.
6. Организационно-административные, экономические и социально-психологические методы управления.
7. Эвристические методы управления и их применение в управленческой практике.
8. Психологическая характеристика стилей управления по К. Левину.
9. Убеждение как основной метод организаторского воздействия. Приёмы и техника аргументации.
10. Прямые и косвенные методы организаторского воздействия; применение отрицательных методов.
11. Общение как социально-психологический феномен: сущность, функции, структура.
12. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
13. Вербальная и невербальная коммуникация в управленческом общении.
14. Виды управленческого общения: ритуальное, открытое, закрытое, манипулятивное, светское.
15. Психология контакта руководителя с подчинённым: виды и уровни контакта, ролевые позиции.
16. Психологическая культура общения в организации.
17. Коммуникация в организации: структура коммуникативного акта, коммуникативная компетентность менеджера.
18. Коммуникативный стандарт менеджера и его значение для эффективности управления.
19. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
20. Техники слушания и синхронизации в управленческом общении.
21. Личность как объект и субъект управления: структура и типология качеств.
22. Типология личности по Э. Кречмеру и учёт темперамента в управленческой деятельности.
23. Социальная и профессиональная роль личности. Уровень притязаний и его значение для стимулирования труда.
24. Психологическая совместимость работников: виды и роль в эффективности организации.
25. Профессионально значимые качества руководителя: понятие, группы, методы диагностики.
26. Психологический портрет современного менеджера.
27. Морально-этические, коммуникативные, волевые и организационно-административные качества руководителя.

28. Значение диагностики профессионально значимых качеств для построения карьеры менеджера.

29. Производственная мотивация: сущность, структура, критерии.

30. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд) и их применение.

31. Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс) и их применение в управлении.

32. Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи: влияние на эффективность руководителя.

33. Мотивация аффилиации и её значение для современного менеджера.

34. Социально-психологическая сущность групп и организаций. Виды социальных групп.

35. Понятие коллектива и малой группы: общее и особенное. Стили управления коллективом.

36. Организационная культура: структура, функции, влияние на управление.

37. Динамика малых групп. Уровни развития группы по Л.И. Уманскому.

38. Психологические условия формирования малой группы как коллектива.

39. Групповые эффекты и механизмы групповой динамики.

40. Психологический климат группы: понятие, структура, диагностика и коррекция.

Критерии оценивания экзамена:

Оценка	**Критерии оценивания**
отлично	Выставляется, если обучающийся полно и глубоко усвоил программный материал, свободно владеет понятийным аппаратом психологии управления, умеет увязывать теорию с практикой, анализирует управленческие ситуации и обосновывает решения, аргументированно излагает собственную позицию, даёт верные ответы на дополнительные вопросы.
хорошо	Выставляется, если обучающийся усвоил программный материал, владеет понятийным аппаратом, умеет применять психологические знания к конкретным ситуациям, но допускает отдельные неточности, не искажающие существа ответа и требующие уточнения со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает основной материал, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, обучающийся не может обосновать ответы на уточняющие вопросы преподавателя.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, не владеет понятийным аппаратом дисциплины, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может проанализировать управленческую ситуацию.

6. 6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	Вариант 2
1	Тема 1. Предмет и задачи психологии управления	УК-9	ИУК-9.1	1	Установите соответствие между понятием и его определением: 1) субъект управления; 2) объект управления; 3) цель управления. А) то, на что направлено управленческое воздействие; Б) носитель управленческой функции; В) желаемое состояние управляемой системы. Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В.	Установите соответствие между автором и ключевой идеей: 1) Ф. Тейлор; 2) М. Вебер; 3) Э. Мэйо. А) доктрина человеческих отношений; Б) научное управление; В) рациональная бюрократия. Ответ: 1-Б, 2-В, 3-А.
2	Тема 2. Теоретические основы психологии управления	УК-9	ИУК-9.1	2	Расположите этапы управленческого цикла в правильной последовательности: контроль; целеполагание; мотивация; планирование; организация. Ответ: целеполагание → планирование → организация → мотивация → контроль.	Расположите этапы убеждения в правильной последовательности: приведение аргументов; установление контакта; формулирование тезиса; проверка принятия позиции; снятие возражений. Ответ: контакт → тезис → аргументы → снятие возражений → проверка принятия.
3	Тема 3. Общение как социально-психологический феномен	УК-9	ИУК-9.2	3	Перцептивная сторона общения включает: а) обмен информацией; б) восприятие и понимание партнёра; в) организацию взаимодействия; г) выбор канала связи. Объясните, почему остальные варианты неверны. Ответ: б.	Манипулятивное общение — это: а) открытое обсуждение проблем; б) скрытое воздействие на партнёра для достижения собственных целей; в) общение по протоколу; г) обмен информацией без цели воздействия. Обоснуйте ответ. Ответ: б.
4	Тема 7. Производстве	УК-9	ИУК-9.3	4	Выберите все гигиенические факторы по Ф. Герцбергу: а) условия труда; б) признание достижений; в)	Выберите все виды психологической совместимости: а) психофизиологическая; б) психологическая; в)

	нная мотивация				заработная плата; г) ответственность; д) политика организации. Объясните, почему остальные факторы относятся к мотивационным. Ответ: а, в, д.	социально-психологическая; г) экономическая; д) организационная. Обоснуйте ответ. Ответ: а, б, в.
5	Тема 10. Сущность групповых социально-психологических явлений	УК-9	ИУК-9.2	5	По результатам наблюдения в отделе: сотрудники избегают высказывать собственное мнение на совещаниях, поддерживают решения руководителя даже при несогласии, конфликты не обсуждаются открыто. Определите проявление какого группового эффекта описано, объясните механизм его возникновения и предложите три меры по его ослаблению.	Опишите структуру психологического климата коллектива (отношение к труду, к коллегам, к руководителю, удовлетворённость условиями). Предложите программу диагностики климата в подразделении численностью 25 человек: методы, показатели, этапы, форма представления результатов.