

| | | |
|---|-------|--|
| Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф-Рабочая программа по дисциплине | Форма |  |
|---|-------|--|

УТВЕРЖДЕНО
 решением Ученого совета ИЭиБ
 от « 23 » июня 2022 г., протокол № 09 / 252
 Председатель _____ Е.М.Белый
 « 23 » июня 2022 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

М.1.1.1 Психология лидерства и командной работы

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

38.04.01 Экономика

Квалификация выпускника

Магистр

(бакалавр/магистр/специалист)

Программа магистратуры

Искусственный интеллект в финансово-экономических
системах

Курс _____ 1 _____
 Семестр _____ 1 _____

Распределение учебного времени

| | | |
|--|---------|-----------------------|
| Трудоемкость по учебному плану | 108 / 3 | часов/зачетных единиц |
| Лекции | 16 | часов |
| Лабораторные работы | - | часов |
| Практические занятия | 16 | часов |
| Иная контактная работа | - | часов |
| Всего контактной работы (без учета экз.) | 32 | часов |
| Контактная работа по экзамену | - | часов |
| Курсовой проект (работа) | - | семестр |
| Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.) | 76 | часов |
| Самостоятельная работа по подготовке к экзамену | - | часов |
| Экзамен | - | семестр |
| Зачет | 1 | семестр |
| БРК, ДЗ | - | семестр |

_____ (год)

Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения |
|--|---|--|
| 1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1. Формирует эффективную команду, организует и контролирует работу участников команды для достижения поставленной цели | <p>знания: Знать Основные технологии организации взаимодействия в коллективе, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; требования и принципы профессиональной этики; модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>умения: Вырабатывать командную стратегию и планировать командную работу, определять роль каждого участника команды и ставить четко сформулированные задачи с учетом роли в команде, организовывать обсуждение разных идей и мнений</p> <p>навыки: Способность организовать работу команды для достижения поставленной цели; методами мотивации и обучения персонала. Способность осуществлять руководство работой команды на основе выработанной командной стратегии, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и иные ресурсы, оценивать эффективность работы команды</p> |
| | УК-3.2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) участников команды, временные и прочие ограничения | <p>знания: Основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи</p> <p>умения: Выбрать стратегию поведения в команде в зависимости от условий, взаимодействовать при работе в команде, толерантно воспринимая различные интересы и мнения; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p> <p>навыки: Способность использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды; способностью преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Способность в цифровой среде использовать различные цифровые средства, позволяющие во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей.</p> |
| 2. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.1. Анализирует, адекватно воспринимает и учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных и культурных обычаев и различий в поведении людей | <p>знания: Общие нормы социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур</p> <p>умения: Адекватно объяснять, воспринимать и учитывать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных и культурных обычаев и различий в поведении людей</p> <p>навыки: Способность недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач. Умение анализировать и аргументировать выводы и суждения с позиции толерантного восприятия социальных, культурных различий исследуемых закономерностей, процессов, явлений и событий.</p> |
| 3. УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1. Разрабатывает планы и программы саморазвития в соответствии с общими нормами и принципами профессиональной этики | <p>знания: Способы самооценки; сферы и направления самореализации, пути достижения более высоких уровней личностного и профессионального развития</p> <p>умения: Находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. Определять приоритеты собственной деятельности, выявлять мотивы и</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>стимулы для саморазвития, ставить цели личностного и профессионального развития. Критически оценивать свой интеллектуальный и профессиональный уровень; определять дефицит необходимых знаний и опыта для решения профессиональных задач; выявлять возможности и способы своего профессионального развития, исходя из личностных ресурсов и этапов профессионального роста</p> <p>навыки: Умение планировать профессиональную траекторию с учетом условий, средств (в том числе цифровых средств), личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> |
|--|--|---|

Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-3), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-5), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-6)

Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: информационные, классическая лекция, проблемная лекция

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1 семестр

| Виды и тематика занятий | Количество часов | Формируемые компетенции |
|---|------------------|-------------------------|
| Психология лидерства | 54 | УК-3, УК-5, УК-6 |
| Лекция. История зарождения и развития психологии лидерства | 2 | |
| Лекция. Личностные характеристики лидера в сфере искусственный интеллект в финансово-экономических системах | 2 | |

| | | |
|---|-----------|---------------------|
| Лекция. Модели и стратегии лидерства | 2 | |
| Лекция. Лидерство в системе управления и руководства | 2 | |
| Практическое занятие. Ступени профессионализма лидера в сфере искусственного интеллекта в финансово-экономических системах | 2 | |
| Практическое занятие. Организационное лидерство | 2 | |
| Практическое занятие. Проблемы управления коллективом | 2 | |
| Практическое занятие. Факторы групповой сплоченности | 2 | |
| Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Определение лидерства. Разница в подходах между лидерством и менеджментом. Эволюция теорий лидерства. Личностные качества лидеров в сфере деятельности искусственный интеллект в финансово-экономических системах. Теория индивидуализированного лидерства. Ситуационное лидерство. Эмоциональное лидерство. Типы лидерства | 38 | |
| Психология командной работы | 54 | УК-3, УК-5, УК-6 |
| Лекция. Группа как система и подсистема организации "Искусственный интеллект в финансово-экономических системах" | 2 | |
| Лекция. Закономерности и этапы развития группы | 2 | |
| Лекция. Психологические характеристики команды | 2 | |
| Лекция. Психология конфликта в группе | 2 | |
| Практическое занятие. Ролевая структура и структура власти в группе | 2 | |
| Практическое занятие. Коммуникативные процессы в группе | 2 | |
| Практическое занятие. Принятие групповых решений | 2 | |
| Практическое занятие. Эмоционально-психологический климат в коллективе | 2 | |
| Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Понятие группы. Виды групп. Структура власти в группе. Коммуникация. Средства коммуникации. Групповая динамика. Определение команды. Виды команд. Командообразование. Межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Разрешение конфликтов. | 38 | |
| Иная контактная работа: зачет | 0 | |

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины Психология лидерства и командной работы рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической

последовательности.

Занятия лекционного типа дают систематизированные знания по дисциплине Психология лидерства и командной работы, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации. Подготовка к **занятиям семинарского типа** включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины Психология лидерства и командной работы. Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины Психология лидерства и командной работы, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины Психология лидерства и командной работы, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Условия аттестации приведены в технологической карте, входящей в состав рабочей программы дисциплины Психология лидерства и командной работы. Формой промежуточной аттестации по дисциплине Психология лидерства и командной работы является зачет.

Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-методическое обеспечение

| №№ п/п | Список используемой литературы | Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет |
|---|--|---|
| УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ | | |
| 1. | Букатина, Екатерина Геннадьевна. Технологии публичного управления [Текст] : практикум : для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" / Е. Г. Букатина, С. В. Краснова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2020. - 121 с. ISBN 978-5-8158-2169-9. Экземпляры: всего 15. | 15 / https://portal.volgatech.net/books/Bukatina_Tekhnologii_publichnogo_upravleniya_2020.pdf |
| 2. | Краснова, Светлана Витальевна. Управление персоналом [Текст] : практикум : по направлению подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2020. - 89 с. ISBN 978- | 15 / https://portal.volgatech.net/books/Krasnova_Upravleniye_personalom_2020.pdf |

| | | |
|---|---|---|
| | 5-8158-2168-2. Экземпляры: всего 15. | |
| 3. | Смирнова, Елена Евгеньевна. Управление персоналом [Текст] : учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" (магистратура) / Е. Е. Смирнова, Л. А. Черкасова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2019. - 75 с. ISBN 978-5-8158-2086-9. Экземпляры: всего 15. | 15 / https://portal.volgatech.net/books/Smirnova_Upravlenie_personalom_2019.pdf |
| ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ | | |
| 1. | Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU | http://elibrary.ru |
| 2. | Научная электронная библиотека «Киберленинка» | http://cyberleninka.ru |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ | | |
| 1. | Справочно-правовая система Консультант+ | http://www.consultant.ru |

6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

| №№ п/п | Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации | Перечень основного оборудования | Программное обеспечение |
|-----------|---|---------------------------------|--|
| 1. | 310 (III) | Комплект учебной мебели (1) | Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач |

Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

| Уровень сформированности элементов компетенции | Критерии оценивания | Шкала оценивания |
|--|---|-------------------|
| Пороговый уровень | Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий. | удовлетворительно |
| Продвинутый уровень | Обучающийся твердо знает программный материал, излагает его грамотно и по существу, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения | хорошо |
| Высокий уровень | Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, грамотно и логически стройно его излагает, дает исчерпывающие ответы на поставленные вопросы. В ответе тесно увязывается теория с практикой, при этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, показывает знакомство с монографической литературой, периодическими изданиями, правильно обосновывает принятые решения, свободно владеет разносторонними навыками, приемами выполнения практических работ | отлично |

7.1. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и производится с применением технологии рейтингового контроля в соответствии с технологической картой дисциплины. Порядок составления технологической карты и алгоритм проведения процедуры оценивания видов деятельности обучающихся, направленных на освоение знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, по накопительной системе в баллах устанавливается положением о системе РИТМ в ФГБОУ ВО «ПГТУ»

7.2. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

Билет №0

1. Теории лидерства.
2. Групповая динамика.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

3. Теории лидерства.
4. Личность как субъект управления. Типология лидеров.
5. Психология индивидуального стиля лидерства. Проблема эффективности стилей управления.
6. Мотивация персонала: основные теории и практика.
7. Социально-психологический климат коллектива и его регулирование.
8. Управленческое общение в деятельности лидера.
9. Управленческое общение. Коммуникативные барьеры и их преодоление.
10. Психология принятия управленческих решений.
11. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя в сфере деятельности "искусственный интеллект в финансово-экономических системах". Виды и причины конфликтов.
12. Психология создания имиджа лидера.
13. Профессионально важные качества лидера в сфере искусственный интеллект в финансово-экономических системах.
14. Понятие группы. Виды групп. Группа как система и подсистема организации "Искусственный интеллект в финансово-экономических системах"
15. Групповая динамика.
16. Структура власти в группе.
17. Определение команды. Виды команд.
18. Командообразование.
19. Межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты.
20. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
21. Разрешение конфликтов в группе.
22. Принятие групповых решений.

ФОС

1. Форма объединения группы, деятельность которой сознательно координируется для достижения общей цели:
 - а) предприятие;
 - б) команда;
 - в) организация;
 - г) коллектив.
2. Из предложенных личностных черт, обуславливающих эффективность лидерства, определите ту, которая означает склонность брать на себя ответственность за успехи и неудачи в решении задач управления:

- а) доминантность;
- б) креативность;
- в) стрессоустойчивость;
- г) уверенность.

3. Из предложенных личностных черт, обуславливающих эффективность лидерства, определите ту, которая означает способность видеть новизну и поддерживать новое и перспективное:

- а) доминантность;
- б) креативность;
- в) предприимчивость;
- г) стрессоустойчивость.

4. Из предложенных личностных черт, обуславливающих эффективность лидерства, определите ту, которая означает господство, преобладающее влияние:

- а) креативность;
- б) уверенность в себе;
- в) независимость;
- г) доминантность.

5. Если для стиля управления характерно жесткое единоличное принятие решений и слабый интерес к работнику, то речь идет о стиле:

- а) авторитарном;
- б) демократичном;
- в) либеральном;
- г) коллегиальном.

6. Если лидер стремится к выработке коллективных решений и демонстрирует внимание к неформальному аспекту отношений, то речь идёт о стиле:

- а) авторитарном;
- б) либеральном;
- в) попустительском;
- г) демократическом.

7. Если работники «готовы и желают» идти за лидером, то это стиль:

- а) разъяснения;

- б) указания;
- в) делегирования;
- г) участия.

8. Как решается проблема эффективности стилей управления?

- а) эффективен демократический стиль;
- б) эффективен смешанный стиль;
- в) эффективен стиль, соответствующий особенностям руководителя;
- г) эффективен стиль, соответствующий ситуации.

9. Принцип управления, гласящий о том, что «нельзя подстраивать команду к способностям наличных людей, а надо строить ее как инструмент для достижения цели»:

- а) принцип единоначалия;
- б) принцип специализации управления;
- в) принцип ограничения иерархии;
- г) принцип перспективной деятельности.

10. Принцип управления, состоящий в следующем: «Все регулярно повторяющиеся действия следует твердо распределять между работниками аппарата»:

- а) принцип делегирования полномочий;
- б) принцип диапазона управления;
- в) принцип специализации управления;
- г) принцип ограничения иерархии.

11. Если речь идет о спонтанно возникающей группе людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения цели, то это:

- а) функциональная структура группы;
- б) социально-демографическая структура;
- в) должностная структура;
- г) неформальная структура.

12. Стадия в развитии команды, на которой организуются неформальные группы, складывается групповое мнение:

- а) стадия возникновения;
- б) стадия стабилизации;

- в) стадия формирования;
- г) стадия распада.

13. Стадия развития команды, на которой ее члены осознают свой потенциал и пытаются эффективно его использовать:

- а) стадия притирки;
- б) стадия совершенствования;
- в) стадия зрелости;
- г) стадия стабилизации.

14. Если феномен групповой динамики касается влияния присутствия других людей на решение деловых задач, то речь идет о феномене:

- а) социальной ленности;
- б) деиндивидуализации;
- в) фасилитации;
- г) поляризации.

15. «Люди прилагают меньше усилий, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели» – это феномен:

- а) фасилитации;
- б) деиндивидуализации;
- в) огруппления мышления;
- г) социальной ленности.

16. Состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе – это:

- а) групповые феномены;
- б) групповая динамика;
- в) социально-психологический климат;
- г) деловые роли.

17. Социально-психологический метод исследования системы личных взаимоотношений, предпочтений в команде – это:

- а) наблюдение;
- б) интроспекция;
- в) социометрия;

г) эксперимент.

18. Как называется феномен группового давления, при котором происходит изменение участником команды своего первоначального мнения?

- а) эффект заражения;
- б) конформизм;
- в) социальная фасилитация;
- г) социальная ингибция.

19. Отметьте основные функции управленческого общения:

- а) выдача распорядительной информации (распоряжений, приказов, указаний, советов и др.);
- б) выдача оценочной информации о ходе и итогах реализации распоряжений;
- в) выдача оценочной информации об итогах реализации задания;
- г) все верно.

20. Как называется модель, которая рассматривает общение как взаимодействие партнеров по общению?

- а) перцептивная;
- б) коммуникативная;
- в) интерактивная;
- г) манипулятивная.

21. Обмен информацией, мнениями, переживаниями, соображениями, настроениями – это:

- а) перцепция;
- б) коммуникация;
- в) интеракция;
- г) манипуляция.

22. Что такое эмпатия?

- а) умение добиться благоприятного положительного отношения собеседника к нам;
- б) механизм самопознания в процессе общения, способность человека осознавать то, как он воспринимается партнером по общению;
- в) эмоциональное вчувствование, сопереживание партнеру по общению;
- г) умение найти общий язык с собеседником.

23. Причины возникновения коммуникативных барьеров:

- а) особенности интеллекта общающихся;
- б) различный лексикон и тезаурус;
- в) неодинаковое знание предмета разговора;
- г) психологические особенности общающихся;
- д) все верно.

24. Способ психологического воздействия, основанный на некритическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации, которая не нуждается в доказательствах и логике:

- а) убеждение;
- б) внушение;
- в) подражание;
- г) заражение.

25. Столкновение противоположных интересов, позиций, взглядов – это:

- а) конфликтная ситуация;
- б) конфликт;
- в) инцидент;
- г) интрига.

26. Если в качестве конфликтующих сторон выступают личности, преследующие несовместимые цели, то это:

- а) личностный конфликт;
- б) межличностный конфликт;
- в) межгрупповой;
- г) между личностной группой.

27. Если речь идет о способе управления конфликтами, при котором стороны учитывают и удовлетворяют потребности друг друга, то это:

- а) сотрудничество;
- б) компромисс;
- в) соревнование;
- г) приспособление.

28. Если в конфликте «предмет желаний» делится поровну, то это:

- а) сотрудничество;
- б) компромисс;
- в) уклонение;
- г) приспособление.

29. Этический кодекс поведения в конфликте гласит: «Давай оценку только действиям и поступкам оппонента, а не его»

- а) потребности;
- б) конфликтности;
- в) личности;
- г) внешности.

30. Если конфликт после всех усилий по урегулированию не утихает, то лидер прибегает к:

- а) увольнениям;
- б) поощрениям;
- в) санкциям;
- г) оправданиям.

31. Если к работнику предъявляют противоречивые требования, то это

- а) внутриличностный конфликт
- б) межличностный конфликт
- в) межгрупповой конфликт
- г) личностно-групповой конфликт

32. Социальная группа может быть определена как ...

- а) совокупность людей, исторически связанная общностью ценностей, целей, средств либо условий социальной жизнедеятельности;
- б) немногочисленное по составу социальное образование, члены которого объединены общими социальными целями и находятся в непосредственном личном контакте;
- в) объединение людей, занимающее строго определенное место в исторически сложившейся экономической системе общества;
- г) объединение людей, симпатизирующих друг другу.

33. Под конформностью понимается ...

- а) склонность человека как члена группы неосознанно выбирать и следовать мнению группового

большинства;

б) демонстрация мнения или поведения, опирающегося на собственный опыт, независимо от мнения или поведения группового большинства;

в) демонстрация поведения, или мнения, противоречащего мнению большинства, независимо от того, право это большинство или нет;

г) подчинение суждения или действия человека мнению большинства в ситуации конфликта между его собственным мнением и мнением большинства.

34. К стратегиям поведения в конфликтной ситуации относятся ...

а) приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество;

б) порицание, юмор, убеждение, уступка, сотрудничество;

в) подчинение, примирение, убеждение, согласование, уход;

г) уступка, требования, убеждение, критика, компромисс.

35. Феномен аутгрупповой агрессии включает в себя ...

а) подчинение мнению группового меньшинства;

б) принятие человеком чужого неправильного мнения, подчинение мнению группового большинства;

в) неприязнь к членам другой группы;

г) психологическая несовместимость членов группы.

36. К основным теориям лидерства не относится ...

а) харизматическая;

б) ситуативная;

в) аффективная;

г) синтетическая.

37. Какие из перечисленных ниже норм не относятся к групповым?

а) нормы общения;

б) нормы инструментальной деятельности;

в) нормы саморегуляции;

г) этические нормы.

38. Групповая атрибуция - это:

а) завышение оценки в групповых мнениях своей группы и занижение достоинств противоборствующей группы;

- б) объяснение позитивного поведения своей группы и негативного поведения чужой группы внутренними причинами, и, соответственно, негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы внешними обстоятельствами;
- в) неадекватное социальное сравнение своей и чужой группы;
- г) противопоставление своей и чужой группы по нравственным особенностям их социального взаимодействия.

39. Дезорганизация группы - это:

- а) состояние управленческого взаимодействия, при котором существующие административно-бюрократические правила приходят в несоответствие с новыми условиями и факторами;
- б) отказ определенных субъектов управления или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения;
- в) выход из подчинения нижестоящих субъектов управления;
- г) форма конфликта, которая ведет к расколу и ликвидации существующей системы управления.

40. Одним из основных качественных признаков малой группы является ...

- а) наличие нравов, обычаев и традиций;
- б) склонность членов воспринимать все жизненные явления с позиции «своей» группы;
- в) существование морального порядка, т.е. наличие определенных стандартов поведения;
- г) выработка общих норм и специфической групповой культуры.