

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**Институт экономики и бизнеса**  
**Кафедра Управления**

**О.В. Качагина**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ И**  
**САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Психология управления»**  
**Учебно-методическое пособие по направлению подготовки**  
**38.03.02 «Менеджмент» (бакалавриат)**

**Ульяновск**  
**2019**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Психология управления». Учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавриат) /Качагина О.В.: УлГУ. Институт Экономики и Бизнеса. - Ульяновск, 2019. – 38 с.

Методические указания рекомендованы к введению в образовательный процесс решением Ученого Совета ИЭиБ УлГУ (протокол № 221/07 от 21.03.2019 г.).

**Составитель: ст. преподаватель кафедры управления Качагина О.В.**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Общие положения.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Методические рекомендации по выполнению реферата.....</b>	<b>10</b>
<b>4. Методические рекомендации по подготовке к деловой (ролевой) игре.....</b>	<b>13</b>
<b>5. Методические рекомендации по написанию реферата статьи.....</b>	<b>13</b>
<b>6. Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов).....</b>	<b>16</b>
<b>7. Методические рекомендации по подготовке к зачету (экзамену)..</b>	<b>17</b>
<b>8. Рекомендации по отдельным темам.....</b>	<b>18</b>
<b>9. Вопросы к зачету, экзамену.....,,,,,</b>	<b>31</b>
<b>10. Контрольные тесты.....</b>	<b>33</b>
<b>11. Рекомендуемая литература для самостоятельной работы обучающихся.....</b>	<b>37</b>

## **Введение**

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности бакалавра, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности.

Самостоятельная работа обучающегося является одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Независимо от полученной профессии и характера работы любой начинающий специалист должен обладать фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности своего профиля, опытом творческой и исследовательской деятельности по решению новых проблем, опытом социально-оценочной деятельности. Все эти составляющие образования формируются именно в процессе самостоятельной работы обучающегося, так как предполагает максимальную индивидуализацию деятельности каждого обучающегося и может рассматриваться одновременно и как средство совершенствования творческой индивидуальности. Основным принципом организации самостоятельной работы обучающегося является комплексный подход, направленный на формирование навыков репродуктивной и творческой деятельности обучающегося в аудитории, при внеаудиторных контактах с преподавателем на консультациях и домашней подготовке. Среди основных видов самостоятельной работы обучающегося традиционно выделяют: подготовка к лекциям, семинарским и практическим занятиям, зачетам и экзаменам, презентациям и докладам; написание рефератов, выполнение лабораторных и контрольных работ, написание эссе; решение кейсов и ситуационных задач; проведение деловых игр; участие в научной работе и др.

## 1. Общие положения

Самостоятельная работа обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавриат), профиль «Стратегическое планирование и маркетинг», по очной и заочной формам обучения по дисциплине «Психология управления» – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа обучающихся по направлению 38.03.02 является обязательным компонентом федерального государственного образовательного стандарта по направлению бакалавриата 38.03.02 «Менеджмент». Отведенное для самостоятельной работы время регламентируется учебным планом.

Объем самостоятельной работы определяется федеральным государственным образовательным стандартом. Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента и определяется учебным планом. Объем самостоятельной работы по данной дисциплине составляет **36 часов по очному обучению, 60 часов по заочному обучению** согласно учебному плану по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

Формы самостоятельной работы обучающихся определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности специалистов. Они могут быть тесно связаны с теоретическими курсами и иметь учебный или учебно-исследовательский характер. Форму самостоятельной работы определяет кафедра при разработке рабочих программ учебных дисциплин. Каждая изучаемая дисциплина, согласно учебной программе, делится на ряд тематических блоков, ориентированных во времени, для каждого из которых определены все необходимые виды занятий, задания на самостоятельную теоретическую и практическую работу, литература.

В широком смысле под самостоятельной работой понимают совокупность всей самостоятельной деятельности обучающегося как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствие.

Самостоятельная работа может реализовываться:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных и лабораторных работ и др.;

- в контакте с преподавателем вне рамок аудиторных занятий – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре и других местах при выполнении обучающимся учебных и творческих заданий.

В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования (ФГОС ВО) на внеаудиторную работу отводится не менее половины бюджета времени обучающегося за весь период обучения. Это время полностью может быть использовано на самостоятельную работу. Кроме того, большая часть времени, отводимого на аудиторные занятия, так же включает самостоятельную работу. Таким образом, времени на самостоятельную работу в учебном процессе вполне достаточно, вопрос в том, как эффективно использовать это время.

Цель самостоятельной работы обучающегося – осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою профессиональную квалификацию.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная – самостоятельная работа выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию;

- внеаудиторная – самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы обучающегося определяется в соответствии с рекомендуемыми видами учебных заданий, представленными в рабочей программе учебной дисциплины.

Самостоятельная работа помогает обучающимся:

1) овладеть знаниями:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы и т.д.);

- составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста и т.д.;

- работа со справочниками и др. справочной литературой; - ознакомление с нормативными и правовыми документами;

- учебно-методическая и научно-исследовательская работа;

- использование компьютерной техники и Интернета и др.;

2) закреплять и систематизировать знания:

- работа с конспектом лекции;

- обработка текста, повторная работа над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей;

- подготовка плана;

- составление таблиц для систематизации учебного материала;

- подготовка ответов на контрольные вопросы;

- заполнение рабочей тетради;

- аналитическая обработка текста;

- подготовка мультимедиа презентации и докладов к выступлению на семинаре (конференции, круглом столе и т.п.);
- подготовка реферата;
- составление библиографии использованных литературных источников;
- разработка тематических кроссвордов и ребусов;
- тестирование и др.;

### 3) формировать умения:

- решение ситуационных задач и упражнений по образцу;
- выполнение расчетов (графические и расчетные работы);
- решение профессиональных кейсов и вариативных задач;
- подготовка к контрольным работам;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к деловым играм;
- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;
- опытно-экспериментальная работа;
- анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности и уровня умений обучающихся. Контроль результатов самостоятельной работы обучающихся должен осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме. Формы самостоятельной работы обучающихся могут различаться в зависимости от цели, характера, дисциплины, объема часов, определенных учебным планом:

- подготовка к лекциям, семинарским, практическим и лабораторным занятиям;
- изучение учебных пособий;
- изучение и конспектирование хрестоматий и сборников документов;
- изучение в рамках программы курса тем и проблем, не выносимых на лекции и семинарские занятия;
- написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;
- аннотирование монографий или их отдельных глав, статей;
- выполнение исследовательских и творческих заданий;
- написание контрольных и лабораторных работ;
- составление библиографии и реферирование по заданной теме.

## **2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе**

Самостоятельная работа при изучении дисциплины «Психология управления» включает работу обучающихся во время аудиторных занятий, а также при подготовке к лекциям, семинарским занятиям, зачету, научную работу обучающихся и т.п. Содержание самостоятельной работы обучающихся направлено на расширение и углубление знаний по курсу, а также на усвоение междисциплинарных связей.

Самостоятельная работа обучающихся при изучении данного курса предполагает решение задач, тестов, написание рефератов, поиск и анализ необходимой информации, осуществляется в соответствии с распределением часов по темам.

Выполнение заданий имеет целью научить обучающихся пользоваться полученными теоретическими знаниями, закрепить навыки работы с лекционным материалом и литературой, помочь глубже усвоить изученный материал.

Прежде чем приступить к решению задания, необходимо внимательно его прочитать, уяснить смысл поставленных вопросов, определить область

применения теоретического материала. После этого следует найти необходимые источники, разобраться в их содержании и дать обоснованный ответ. Ответы должны быть максимально полными и содержать ссылки на конкретную литературу. Цель предлагаемых заданий – аналитическая работа с теоретическим материалом, подразумевающая использования технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте, а также творческий подход к применению знаний.

### **3. Методические рекомендации по выполнению реферата**

В рамках самостоятельной работы предлагается написать реферат, представляющий собой самостоятельное учебно-научное исследование по определенной проблематике.

Реферат представляет собой обобщенную запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного изучения и анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.

Чтобы изложить свое собственное мнение по определенной проблеме, требуется: во-первых, хорошо знать материал, а, во-вторых, быть готовым грамотно передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Рефераты чаще пишут по предметной дисциплине, предполагая вести коллегиальное обсуждение (дискуссия, круглый стол и т.п.) более широкой проблемы. Участники такой дискуссии, как правило, готовят несколько рефератов.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе нескольких источников: монографической литературы, научных статей, учебной и справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки: раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При написании текста реферата

документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Студенту предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка, рекомендованного в рабочей программе. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания студента и его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, опубликованных статей, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативных правовых актов органов государственной власти и управления (если они используются), других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, двух-трех пунктов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показывается цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. При написании реферата (как и остальных письменных работ) обязательно наличие ссылок (сносок) на использованные источники. Причем требуется выдерживать единообразие ссылок (сносок) при оформлении. Образцы оформления ссылок представлены в приложениях методических рекомендаций.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1 – 2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутой целью

и задачами реферата, делаются обобщенные выводы или даются рекомендации практического и исследовательского характера по разрешению изученной проблемы.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 15-20 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. Реферат имеет титульный лист. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

### **Примерные темы рефератов:**

1. Человеческий фактор в аспекте кибернетического подхода.
2. Теоретическая модель социально-психологической работы по сопровождению процессов управления производственным коллективом.
3. Внимание и его влияние на профессиональную деятельность сотрудника.
4. Кризисные ситуации и профессиональные деформации личности сотрудников.
5. Связь лояльности и эмоционального напряжения у сотрудников.
6. Влияние лояльности персонала на формирование лояльности потребителей.
7. Проблемы диагностики профессиональной приверженности.
8. Ресурсный подход к управлению.
9. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами.
10. Управление удаленными работниками.
11. Оценка профессионализма менеджеров как залог успеха компании.
12. Оценка менеджеров организации с применением модели компетенций.
13. Способ оценки соответствия компетенций обучаемого заданному уровню.
14. Эмоциональный интеллект как ключевая компетенция современного менеджера.
15. Эмоциональный интеллект менеджеров: гендерные и возрастные различия.
16. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности

менеджера.

17.Лидерство в малых группах.

18.Управление конфликтами в малых группах.

19.Социальный капитал малых групп.

20.Структура взаимодействий в малой группе.

21.Влияние моббинга на формирование системы управления персоналом.

22.Психологические особенности успешной женщины-руководителя.

23.Управление интеллектуальным и нравственным потенциалами.

#### **4. Методические рекомендации по подготовке к деловой (ролевой) игре.**

При подготовке к деловой (ролевой) игре обучающийся должен познакомиться с достаточным количеством литературных источников по означенной проблеме, предпочтение отдавать литературе, опубликованной в течение последних 5 лет, проработать содержание лекционных и семинарских занятий. Допускается обращение к Интернет-сайтам. Список литературы, предлагаемый в данных методических указаниях, поможет определить круг авторов, на труды которых следует обратить особое внимание. По заранее озвученной теме деловой игры студенты осуществляют тщательную подготовку, включая определение контекстного содержания проигрываемых ролей.

#### **5. Методические рекомендации по написанию реферата статьи.**

Реферирование представляет собой интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление, аналитико-синтетическое преобразование информации и создание нового документа - реферата, обладающего специфической языково-стилистической формой. Рефератом статьи (далее – реферат) называется текст, передающий основную информацию подлинника в свернутом виде и составленный в результате ее смысловой переработки.

Поскольку реферат является кратким изложением основного

содержания первичного документа, главная его задача состоит в том, чтобы передавать фактографическую информацию. Отсюда информативность является наиболее существенной и отличительной чертой реферата. Как средство передачи информации реферат нередко заменяет чтение первичного документа.

Процесс реферирования делится на пять основных этапов:

1. Определение способа охвата первоисточника, который в данном конкретном случае наиболее целесообразен, для реферирования (общее, фрагментное, аспектное и т.д.).

2. Беглое ознакомительное чтение, когда референт решает вопрос о научно-практической значимости и информационной новизне первоисточника. Анализ его вида позволяет осуществить выбор аспектной схемы изложения реферата.

3. Конструирование текста реферата, которое осуществляется с использованием приемов перефразирования, обобщения, абстрагирования и т.д. Очень редко предложения или фрагменты оригинала используются без изменения. Запись полученных в результате синтеза конструкций осуществляется в последовательности, соответствующей разработанной схеме или плану.

4. Критический анализ полученного текста с точки зрения потребителя реферата.

5. Оформление и редактирование, которые являются заключительным этапом подготовки реферата. Все, что в первичном документе не заслуживает внимания потребителя реферата, должно быть опущено.

Так, в реферат не включаются:

- общие выводы, не вытекающие из полученных результатов;
- информация, не понятная без обращения к первоисточнику;
- общеизвестные сведения;
- второстепенные детали, избыточные рассуждения;
- исторические справки;

- детальные описания экспериментов и методик;
- сведения о ранее опубликованных документах и т. Д

Реферат, независимо от его типа, имеет единую структуру:

- название реферируемой работы (или выходные данные);
- композиция реферируемой работы;
- главная мысль реферируемого материала;
- изложение содержания;
- выводы автора по реферируемому материалу.

Перечень типичных смысловых частей информационного реферата и используемых в каждой из них типичных языковых средств:

- Статья называется (носит название, озаглавлена), статья состоит из... делится на .... начинается с.... кончается (чем?)....

- В статье можно выделить (могут быть выделены) две части....

- Проблематика и основные положения работы

- Статья посвящена теме (проблеме, вопросу)... представляет собой анализ (обзор, описание, обобщение, изложение)....

- Автор статьи ставит (рассматривает, освещает, поднимает, затрагивает) следующие вопросы (проблемы)... особо останавливается (на чем?) .... показывает значение (чего?).... раскрывает сущность (чего?).... обращает особое внимание (на что?)... уделяет внимание (чему?)... касается (чего?)

- В статье рассматривается (что?)... анализируется (что?) .... дается анализ (обзор, описание, обобщение, изложение) (чего?).... раскрывается, освещается вопрос.... обобщается (что?)... отмечается важность (чего?)... касается (чего?)

- В статье показано (что?)... уделено большое внимание (чему?) .... выявлено (что?)....

- Автор приводит примеры (факты, цифры, данные)... иллюстрирует это положение .... иллюстрирует сказанное примерами.... подтверждает (доказывает, аргументирует) свою точку зрения примерами (иллюстрациями,

конкретными данными).

- В подтверждение своей точки зрения автор приводит доказательства (аргументы, ряд доказательств, ряд аргументов, примеры, иллюстрации, конкретные данные, результаты наблюдений)...

- Для доказательства своих положений автор описывает...

- В ходе эксперимента автор использовал (привлекал)...

- Выполненные исследования показывают....

- Выводы, заключения, приведенные наблюдения (полученные данные) приводят к выводу (позволяют сделать вывод) ...

- Из сказанного можно сделать вывод, что...

- Анализ выполненных свидетельствует....

- На основании проведенных наблюдений (полученных данных, анализа результатов) был сделан вывод (можно сделать заключение)... автор приводит к выводу...

## **6. Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов)**

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) - это вид самостоятельной работы обучающегося по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ.

Роль обучающегося: изучить учебную информацию по теме; провести системно-структурированный анализ содержания темы; выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем; дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она не стандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок.

## **7. Методические рекомендации по подготовке к зачету (экзамену).**

Обучающиеся сдают зачеты (экзамены) в конце теоретического обучения. Подготовка к сессии, сдача зачетов (дифференцированных зачетов) и экзаменов также является самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к сессии – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен. К зачету (экзамену) допускается обучающийся, выполнивший в полном объеме задания, предусмотренные в рабочей программе дисциплины. В случае пропуска каких-либо видов учебных занятий по уважительным или неуважительным причинам обучающийся самостоятельно выполняет и сдает на проверку в письменном виде общие или индивидуальные задания, определяемые преподавателем. Зачет (экзамен) по теоретическому курсу проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем) на основе перечня вопросов, которые отражают содержание действующей рабочей программы учебной дисциплины. Обучающимся рекомендуется:

- готовиться к зачету (экзамену) в группе (два-три человека);
- внимательно прочитать вопросы к зачету (экзамену);
- составить план ответа на каждый вопрос, выделив ключевые моменты – материала;
- изучив несколько вопросов, обсудить их с однокурсниками.
- Ответ должен быть аргументированным.

Результаты сдачи зачетов оцениваются отметкой «зачтено» или «незачтено». Результаты сдачи экзаменов оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

## **8. Рекомендации по отдельным темам**

### **Тема 1. Предмет и методы современной психологии управления. Основные психологические законы управления.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Психология управления как отрасль практической психологии.
2. Предмет психологии управления.
3. Методы и законы современной психологии управления.
4. Психологические критерии эффективного управления.
5. Психология жизненного успеха и профессионализма

Задание 1. «Надоедливый новичок». В отдел персонала пришла новая сотрудница Ирина М. Руководитель отдела познакомила ее с коллегами, провела экскурсию по офису, показала, где можно взять образцы документов, поставила задачи на неделю. Через какое-то время девушка обратилась за помощью к сотруднице отдела Юлии Д., которая подробно объяснила ей все нюансы. Через несколько часов Ирина опять спросила про то, о чем Юлия уже ей подробно рассказывала. Но, несмотря на это, Юлия спокойно повторила все сказанное, еще раз объяснила, где взять нужные документы. Через несколько дней просьбы пояснить что-либо повторились, а потом дошло до того, что Ирина стала дергать Юлию по любому самому незначительному вопросу. Однажды Юлия не выдержала и нагрубила новой сотруднице, а Ирина пожаловалась на нее руководителю, что та не помогает ей адаптироваться. Как должен поступить в такой ситуации руководитель? Что нужно было сделать Юлии, когда Ирина стала доставать ее постоянными вопросами?

Задание 2. Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Человеческий фактор в аспекте кибернетического подхода.

2. Теоретическая модель социально-психологической работы по сопровождению процессов управления производственным коллективом.

## **Тема 2. Основные уровни управления.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Индивидуальный, групповой и организационный уровни управления.
2. Сотрудник, подразделение и организация как объекты управления, их характеристики и современные подходы к эффективному управлению на каждом уровне.
3. Ресурсный подход к управлению.

Задание 1. Моделирование студентами жизненных целей и способов их реализации

1. Формулировка студентами основных жизненных целей на основе актуальных потребностей
2. Формулировка студентами SMART – целей на основе основных жизненных целей
3. Определение обеспеченности каждой цели имеющимися умениями
4. Определение недостающих базовых умений, необходимых для достижения целей
5. Определение жизненных ценностей, их возможностей и ограничений
6. Написание аналитического сочинения «Чему мне надо научиться, чтобы достичь поставленных целей»

Задание 2. Подготовить реферат на тему: «Ресурсный подход к управлению».

## **Тема 3. Психологические аспекты основных подходов к управлению.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Психологические аспекты процессного, системного и ситуативного подходов к управлению.
2. Структура управленческой деятельности.
3. Основные управленческие функции.

4. Законы функционирования систем.

5. Характеристики управленческой ситуации, обеспечивающие эффективное управление.

Задание 1. Предложите свою конфликтную ситуацию, в которой стратегией поведения одного из участников было бы: а) доминирование; б) уход; в) сотрудничество; г) уступчивость; д) компромисс.

Задание 2. Выполните тест Томаса. Проанализируйте свои результаты. Вспомните случаи из своей жизни, когда вы использовали каждый из способов поведения в конфликтной ситуации. Какой способ поведения у вас преобладает? Какой следовало бы развивать?

Задание 3. Вспомните ситуации, по поводу которой в вашей группе имеются разногласия. Попробуйте провести обсуждение этой ситуации, используя правила конструктивных переговоров: а) прояснить позиции сторон; б) переформулировать позиции сторон в терминах их интересов; в) найти решение, удовлетворяющее интересы обеих сторон.

#### **Тема 4. Психологический анализ управленческой деятельности.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа.
2. Психологические аспекты целеполагания. SMART- цели.
3. Делегирование в системе управленческих действий.
4. Психологические аспекты мотивации и стимулирования сотрудников.
5. Современные подходы к реализации управленческого контроля.

Задание 1. Анализ личностных качеств менеджера. Выпишите на листе по 20 качеств, необходимых, на ваш взгляд, менеджеру вашей специальности. В группе обсудите эти качества и составьте единый список качеств, с которым была бы согласна вся группа. Проранжируйте список по степени значимости качеств (от 1 до 20).

Задание 2. Подготовить реферат на одну из тем:

- 1.Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами.
- 2.Управление удаленными работниками.

## **Тема 5. Основные подходы к изучению профессионально значимых качеств личности менеджера.**

*Вопросы для обсуждения:*

- 1.Современные подходы к описанию психологического портрета эффективного менеджера.
- 2.Теория характерных черт.
- 3.Поведенческие теории.
- 4.Атрибутивная теория руководства.
- 5.Харизматическое лидерство.
- 6.Стратегическое лидерство.
- 7.Компетентностный подход к изучению эффективного руководства.

Задание 1. Прочитайте байку «Ветер и Солнце», проанализируйте ее с точки зрения стиля управления. Определите, какой стиль управления используется в данном случае. Однажды Солнце и Ветер затеяли спор о том, кто из них сильнее. Долго они спорили и решили испытать свою силу на путешественнике, который в это время ехал верхом по большой дороге. – Посмотри, – сказал Ветер, – как я налечу на него: мигом сорву с него плащ. Сказал и начал дуть что есть мочи. Но чем больше старался Ветер, тем крепче закутывался в плащ путешественник. Проклиная Ветер, путешественник подвязался поясом, и Ветер понял, что ему плаща не сдернуть. Солнце, видя бессилие Ветра, улыбнулось, выглянуло из-за облаков, обогрело землю и полузамерзшего путника. Почувствовав тепло солнечных лучей, путник благословил Солнце, снял плащ и привязал его к седлу. – Вот видишь, – сказала Солнце Ветру, – лаской и добротой можно сделать гораздо больше, чем гневом.

## **Тема 6. Оценка компетенций руководителя. Ассесмент центр.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Понятие компетенции.
2. Шкалы измерений компетенций.
3. Методы анализа работы и моделирование компетенций.
4. Assessment Center как метод оценки компетенций руководителей.
5. Возможности и ограничения метода Assessment Center.

Задание 1. «Заслужите повышение». Ольга Ф. уже несколько лет работала в отделе маркетинга. В последнее время она стала чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что она готова выполнять более сложную работу. Она поняла, что вполне может занять должность выше, и обратилась к руководителю с просьбой рассмотреть возможность ее повышения. Начальник предложил ей в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ей начислят премию по результатам работы. По истечении трех месяцев будет принято решение о ее повышении. Оцените предложение руководителя. Какие условия вы бы изменили на месте Ольги?

Задание 2. Подготовить реферат на одну из тем:

1. Оценка профессионализма менеджеров как залог успеха компании.
2. Оценка менеджеров организации с применением модели компетенций.
3. Способ оценки соответствия компетенций обучаемого заданному уровню.

## **Тема 7. Эмоциональный интеллект менеджера.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Эмоциональная и волевая регуляция поведения.
2. Эмоциональный интеллект как профессиональное значимое качество личности менеджера.
3. Когнитивные основы эмоциональной саморегуляции.
4. Синдром профессионального выгорания.

Задание 1. Известный психолог Б. Теплов в работе «Ум полководца» отмечает, что у человека существуют как бы 2 разновидности интеллекта: теоретический и практический. Какой интеллект имеет большее значение для руководителя? Свою позицию обоснуйте.

Задание 2. Оцените ситуацию. Какое решение, на ваш взгляд, необходимо принять руководителю? Подойдите к ситуации нестандартно. В одной организации сотрудники постоянно жаловались, что лифт в здании фирмы медленно перемещается от этажа к этажу. Стандартное решение – заменить лифт на скоростной. Это потребовало бы значительных расходов. Но менеджер переформулировал проблему: время пребывания в лифте только кажется сотрудникам чрезмерно долгим, так как они в этот момент ничем не заняты.

Задание 3. Подготовить реферат на одну из тем:

1. Эмоциональный интеллект как ключевая компетенция современного менеджера.
2. Эмоциональный интеллект менеджеров: гендерные и возрастные различия.
3. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности менеджера.

## **Тема 8. Психология руководства и лидерства.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Проблема власти в современной психологии.
2. Типы власти.
3. Феномен лидерства.
4. Лидерство и руководство.
5. Теории лидерства.
6. Обучение руководству и лидерству.
7. Лидерство как характеристика эффективного менеджера.

Задание 1. Выберите ситуацию, связанную с руководством знакомым вам коллективом (это может быть вуз или любое знакомое вам предприятие).

Если вы работаете, можете проанализировать позицию руководителя на своем предприятии. Выберите позицию руководителя любого уровня, о деятельности которого вы имеете представление, и составьте анализ структуры его деятельности (деятельность – мотив – цель – действия – операции – условия). Подробно проанализируйте, какие действия направлены на осуществление основных функций руководства.

Задание 2. Выберите процедуру принятия решения для каждой из двух ситуаций. Обоснуйте свой выбор.

1. Ваша организация работает уже пять лет. Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

2. В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки?

## **Тема 9. Психологические типы сотрудников и способы влияния на них**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Типология К. Леонгарда психологических типов характеров.

2. Способы влияния на каждый тип характера.

Задание 1. Проанализируйте различные ситуации вашего взаимодействия с одним из сотрудников (или знакомым человеком, если вы еще не работаете). Необходимо описать эти ситуации по модели: «ситуация – способ поведения данного человека». Сделайте вывод о чертах характера данного человека, проявляющихся в данных ситуациях. Например: «ситуация спора – он спорит до тех пор, пока с ним все не согласится; следовательно, черта характера – упрямство». Конечно, из одной ситуации невозможно сделать обоснованные

выводы, поэтому желательно рассмотреть 20–25 ситуаций, относящихся к различным жизненным сферам.

Задание 2. Разработайте рекомендации по взаимодействию руководителя с различными типами сотрудников по схеме: «Если сотрудник... то руководителю следует...»

Задание 3. Ознакомьтесь со следующими рекомендациями психолога и определите, для работы с какими сотрудниками они предназначены.

1. Такому сотруднику можно дать задание проконтролировать чью-либо деятельность.
2. Такому сотруднику можно давать любые поручения, которые ему под силу выполнить.
3. Такого сотрудника следует привлекать к коллективным мероприятиям.
4. Не всегда следует принимать близко к сердцу его поступки.
5. Такому сотруднику следует давать больше самостоятельности.
6. При подготовке какого-либо мероприятия или проекта такого человека нельзя ставить во главе.
7. Ему можно доверить любую вещь, заранее зная, что с ней ничего не случится.
8. На такого сотрудника нельзя повышать голос.
9. Такого сотрудника не следует излишне контролировать.
10. Такому сотруднику можно поручить кропотливую работу.
11. Такого сотрудника надо постоянно «держат в узде».
12. Давая ему ответственные поручения, следует четко обозначить сроки выполнения.

Задание 4. Для каждого из типов характера разработайте и опишите по пять конкретных жизненных ситуаций, в которых актуализируются основные черты. Опишите ожидаемые способы поведения представителя данного типа характера в каждой ситуации. По отношению к каждому типу характера подготовьте психологические рекомендации, направленные на оптимизацию общения с данным человеком.

Задание 5. Подготовить реферат на одну из тем:

1. Внимательность и его влияние на профессиональную деятельность сотрудника.
2. Кризисные ситуации и профессиональные деформации личности сотрудников

### **Тема 10. Управление трудовой исполнительностью сотрудников.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Организационные и внутриличностные причины нарушения дисциплины сотрудниками.
2. Синдром установки на неудачу.
3. Дисциплина без наказаний.
4. Технология проведения дисциплинарных бесед.

Задание 1. Люди работают ради чего-то. Важная задача менеджера – максимально стимулировать работников к эффективному выполнению порученной работы.

Вопросы: 1. Чего ради работают люди?

2. Что может предпринять менеджер для стимулирования своих работников?
3. Какая из теорий мотивации вам ближе всего и почему?
4. Какие действия менеджера по увеличению творческой отдачи, росту производительности труда, повышению активности в работе подчиненных вы считаете главными и почему?

Задание 2. Какие факторы относятся к внутренней, а какие – к внешней мотивации. (Заработная плата, условия работы, дополнительные льготы и выплаты, продвижение по службе, результаты деятельности, понимание цели деятельности, стиль управления).

Задание 3. Используя рекомендованную литературу, ознакомьтесь с содержанием основных теорий мотивации. Определите, к каким теориям относятся приведенные характеристики, и назовите их.

1. Теория базируется на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой – либо цели только тогда, когда уверен в большей

вероятности удовлетворения своих потребностей в результате её достижения. Мотивация ослабевает, если вероятность успеха или ценность вознаграждения оценивается невысоко.

2. Имеется строгая иерархическая структура, в основании которой физиологические потребности, а в вершине – потребности в самовыражении. Основанная закономерность состоит в том, что прежде чем будет удовлетворена потребность более высокого уровня, должны быть удовлетворены потребности низших уровней.

3. Согласно данной теории потребности делятся на факторы здоровья и мотивирующие факторы. К первым относят политику фирмы, условия работы, заработную плату, межличностные отношения с руководством и коллегами. Вторая группа факторов – это успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов труда, высокая степень ответственности, возможность творческого и делового роста. Отсутствие факторов здоровья приводит к неудовлетворенности работой, в то же время они не имеют мотивирующего характера.

4. Теория ставит основной акцент на потребностях высших уровней. Эта теория обосновывает, что в настоящее время важны потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней, как правило, уже удовлетворены. Утверждается, что людям присущи три потребности: власть, успех и причастность.

Задание 4. Подготовить реферат на одну из тем:

1. Влияние моббинга на формирование системы управления персоналом.
2. Психологические особенности успешной женщины-руководителя.
3. Управление интеллектуальным и нравственным потенциалами.

## **Тема 11. Динамические процессы в малых группах и управление ими.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Общие характеристики динамических процессов в малой группе.
2. Характеристики малой группы.

3. Групповая сплоченность.
4. Принятие групповых решений.
5. Групповая динамика.
6. Эффективность групповой деятельности.

Задание 1. А. Проанализируйте деятельность какой-либо малой группы либо стадию развития группы, в состав которой вы входите.

1. Расскажите, как протекало ее формирование и развитие. Что было характерно для стадий становления и нормализации? Какая группа функционирует в настоящее время?
2. Заполните таблицу. Отметьте галочкой, какие члены группы внесли значительный вклад в ее развитие на определенных стадиях. Имя члена группы (или его табельный номер)      Формирование      Становление      Нормализация      Функционирование

Б. 1. Приведите примеры групповых ценностей или норм, которые устанавливают стандарты «надлежащего» поведения членов группы.

2. Какие санкции применяются к членам группы, поведение которых не соответствует групповым нормам? Насколько эффективны эти санкции?

С. Какие факторы влияют на степень сплоченности данной группы?

Д. Выразите свое мнение по поводу: 1. Степени удовлетворенности людей членством в данной группе.

2. Эффективности группы в целом. Обоснуйте свою точку зрения.

Задание 2. Подготовить реферат на одну из тем:

1. Лидерство в малых группах.
2. Управление конфликтами в малых группах.
3. Социальный капитал малых групп.
4. Структура взаимодействий в малой группе.

## **Тема 12. Социально-психологический климат коллектива**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Составляющие социально-психологического климата коллектива.
2. Сплоченность коллектива.
3. Условия сплоченности коллектива.
4. Ценностно-ориентационное единство.
5. Срабатываемость сотрудников.
6. Уровни развития группы.
7. Диагностика сплоченности коллектива.

Задание 1. На стройке работали 3 человека. Занимались они одним и тем же, но когда их спросили, что они делают, то каждый ответил по-разному. Один сказал: «Я кладу кирпичи». Другой: «Я зарабатываю на жизнь». А третий: «Я строю храм». У этих работников различаются отношение к работе, творческая составляющая и результат деятельности. Возникают вопросы: почему одни люди делают легкую работу и остаются недовольными, а другие делают тяжелую работу с удовольствием; что нужно делать, чтобы люди работали лучше и эффективнее; что вызывает желание и потребность в работе? Мотивацию можно представить в виде 6 стадий. Естественно, такое рассмотрение процесса носит условный характер, так как в реальной жизни нет столь четкого разграничения стадий.

### **Тема 13. Лояльность и приверженность сотрудников организации**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Атрибутивная и поведенческие типы приверженности.
2. Условия развития приверженности сотрудников.
3. Четырехфакторная модель приверженности.
4. Приверженности клиентов в бизнесе.

Задание 1. Разработайте психологические рекомендации, направленные: а) на создание и усиление положительных эмоций у сотрудника; б) на предотвращение или ослабление негативных эмоций у сотрудника; 3) на изменение знака эмоций.

Задание 2. Опишите основные задачи, которые приходится решать

представителю вашей будущей (или любой выбранной вами) профессии. Определите, какие характеристики личности необходимы для достижения вершин мастерства в данной профессии. Используйте для подготовки модель личности по К. К. Платонову.

Задание 3. Подготовить реферат на одну из тем:

- 1.Связь лояльности и эмоционального напряжения у сотрудников.
- 2.Влияние лояльности персонала на формирование лояльности потребителей.
- 3.Проблемы диагностики профессиональной приверженности.

#### **Тема 14. Психология управленческого общения**

*Вопросы для обсуждения:*

- 1.Структура коммуникативного процесса.
- 2.Коммуникативные сети.
- 3.Барьеры коммуникации.
- 4.Эффективность коммуникативного процесса.
- 5.Общение как взаимодействие..
- 6.Сущность перцепции и ее учет в управленческих ситуациях.
- 7.Основные механизмы восприятия: рефлексия, идентификация, эмпатия, проекция, аттракция и их использования в управленческих ситуациях.

Задание 1. «Новый начальник». Участникам предлагается представить, что в их коллектив прибыл новый начальник. Он оказался человеком требовательным, и убедить его в чем-либо достаточно сложно. С коллективом начальник еще не знаком, а у коллектива есть проблема, которую разрешить может только он. Необходимо в течение 10 минут выработать такую тактику презентации своей групповой деятельности, чтобы начальник сам предложил помощь коллективу. В данном задании целесообразно использовать реальные задачи и проблемы, стоящие перед коллективом.

Задание 2. Вспомните основные коммуникативные барьеры. Проанализируйте ситуацию, которая возникла у бригадира, с точки зрения

коммуникации. Бригадир строителей нужно было поправить покрывившуюся балку на самом видном месте. Он влез туда с новичком, поддел стойку ломом и приказал рабочему: «Бей по ребру!» Парень удивился и переспросил. Бригадир повторил приказ. Тогда парень размахнулся и ударил кувалдой по ребрам бригадира. Бригадир упал с 3-го этажа (к счастью, в сугроб). Суд новичка оправдал: «Прежде чем отдавать команды, нужно объяснить, что имеется в виду».

### **9. Вопросы к зачету (экзамену)**

1. Объекты психологии управления.
2. Перечислите основные методы психологических исследований.
3. Назовите составляющие коммуникативного процесса.
4. Назовите характеристики информации, обеспечивающие эффективность коммуникативного процесса.
5. Назовите характеристики источника информации, обеспечивающие эффективность коммуникативного процесса.
6. Назовите характеристики получателя информации, обеспечивающие эффективность коммуникативного процесса.
7. Перечислите возможные «барьеры» коммуникации.
8. Перечислите основные формы взаимодействия людей в общении
9. Назовите подход к управлению, в котором управление рассматривается через описание управленческих функций.
10. Назовите основные управленческие функции.
11. Назовите 3 признака управленческой ситуации (по Фидлеру), обеспечивающие эффективность управленческого воздействия.
12. В чем отличие общей психологической структуры деятельности от структуры управленческой деятельности. Объясните, почему?
13. Что такое эмоциональный интеллект?
14. На чем основана когнитивная модель саморегуляции поведения человека?

15. Перечислите основные этапы реализации метода Ассесмент центр.
16. Назовите SMART – критерии в целеполагании.
17. Перечислите основные организационные формы власти
18. Перечислите основные стили руководства и условия, при которых они могут быть эффективными.
19. Назовите признаки ролевого поведения людей, обеспечивающие их эффективность и управляемость как сотрудников.
20. В чем отличие лояльности и удовлетворенности работой у сотрудников?
21. Каковы основные факторы, обеспечивающие организационную лояльность сотрудников?
22. Назовите 3 основных стороны общения ( по Г.М. Андреевой)
23. Перечислите основные социально-психологические характеристики малой группы
24. Что можно отнести к динамическим процессам в малой группе?
25. Нарисуйте модель стратегий поведения людей в конфликте (по К. Томасу).
26. Назовите основные механизмы восприятия людьми друг друга.
27. Назовите основные ошибки восприятия.
28. Перечислите возможные организационные причины нарушения дисциплины сотрудником
29. Перечислите основные внутриличностные причины нарушения дисциплины сотрудником (по Р. Дрейкурсу)
30. Назовите основные этапы проведения дисциплинарного собеседования
31. Что такое групповая сплоченность и каковы ее составляющие?
32. Назовите основные типы совместимости людей.
33. Назовите основные методы исследования социально-психологического климата коллектива
34. Дайте понятия «конформизм» и «нонконформизм»
35. Каковы способы нейтрализации негативного лидера в группе?

## 10. Контрольные тесты:

1. Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении:

- а) соподчинения
- б) включения
- в) рядорасположенности

2. Целью психологии управления является:

- а) совершенствование экологической среды
- б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем
- в) увеличение товарооборота

3. К факторам, оказывающим влияние на лояльность персонала, не относят:

- а) система мотивации и стимулирования;
- б) корпоративная культура;
- в) индивидуализм

4. Выделяют следующие типы приверженности:

- а) истинная приверженность предполагает максимальное проявление всех трех признаков без выдвижения особых условий по отношению к организации.
- б) прагматическая приверженность характеризуется стремлением сотрудников взвешивать и сравнивать то, что они дают организации, с тем, что получают от неё взамен.
- в) вынужденная приверженность характеризуется отсутствием у сотрудников возможности найти другую работу.

5. Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:

- а) затрудняют контакты
- б) повышают оперативность в заключении контрактов
- в) устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов

6. Определите тип коммуникационного поведения:

а. лидеры; б. индивидуалисты; в. коллективисты.

1. люди, стремящиеся к лидерству, которые могут решать задачу, лишь подчиняя к себе других членов группы;

2. люди, пытающиеся решить задачу в одиночку;

3. люди, которые стараются решить задачу совместными усилиями.

А-1, Б-2, В-3

7. Какие из качеств являются приоритетными для руководителя среднего звена:

а) коммуникативные способности

б) специальные технические знания, умения и навыки

в) концептуальные способности

8. Неформальный лидер:

а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета

б) человек, на которого официально возложены функции управления

в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями

9. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:

а) психические образования группы

б) психические процессы группы

в) социально-психологический климат группы

10. Стиль принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется:

а) попустительским

б) авторитарным

в) делегирующим

11. Навыки и умения в структуре личности являются психическими:

- а) процессами
- б) образованиями
- в) состояниями

12. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации:

- а) личностной
- б) специальной
- в) организационно-методической

13. К активным руководителям относят типы:

- а) «Игроки»;
- б) «Люди компании»;
- в) «Специалисты»;

14. К пассивному виду руководителей относятся:

- а) «Игроки»;
- б) «Люди компании»;
- в) «Открытые».

15. Для типа менеджера 1.1. в «решетке менеджера» характерно:

- а) управление при максимуме внимания к людям.;
- б) управление при минимуме внимания к людям;**
- в) управление при среднем внимании к людям.

16. Желаемый результат, который должен быть получен после осуществления действий управления:

- а) цель
- б) итог
- в) продукт

17. Власть, основанная на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать, достижению целей и потребностей исполнителей, называется:

- а) законной властью;
- б) харизматической властью;
- в) властью принуждения

18. Власть, построенная не на логике и не на разумной вере, а на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, называется:

- а) властью принуждения;
- б) харизматической властью;
- в) властью информации.

19. Ситуационная теория лидерства утверждает, что:

- а) эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее;
- б) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;
- в) необходимы регулярные совещания руководителя с подчиненными.

20. Из перечисленного, основными функциями управления являются:

- а) адаптация, мотивация, контроль
- б) планирование, организация, мотивация
- в) мотивация, информация, контроль

21. Влияние мотивации на групповое поведение человека:

- а) повышает эффективность деятельности
- б) определяет групповое мнение
- в) разобщает групповые интересы

22. Назовите вид конфликта, отличающийся по степени вовлечения сотрудников:

- а) межгрупповой;
- б) смешанный;
- в) конструктивный.

23. Определите, какой из перечисленных социально-психологических эффектов коммуникации, можно успешно использовать в управленческом взаимодействии:

- а) эффект предвзятости
- б) эффект Пигмалиона
- в) эффект конформизма

24. Самым сложным видом конфликта является:

- а) межличностный
- б) личность-группа (коллектив)
- в) внутриличностный

25. В отечественной психологии существует несколько классификаций уровней развития группы. Так, Е. С. Кузьмин выделяет три уровня:

- а) номинальная группа, кооперация, коллектив
- б) кооперация, коллектив, динамичная группа
- в) коллектив, групповые интересы, увлеченная группа

## **11. Рекомендуемая литература для самостоятельной работы обучающихся:**

### **а) основная литература:**

1. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432963>

### **б) дополнительная литература:**

2. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 373 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —

URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432990>

**в) учебно-методическая литература:**

1.Методические указания по организации самостоятельной работы бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавриат)/ Составитель Иванова Т.Ю. - Текст: электронный// УлГУ [сайт]. – 2019. - URL: <https://www.ulsu.ru/ru/education/24/documents/2019/>