



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
Московской области

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

«УТВЕРЖДАЮ»  
Проректор по учебно-методической работе  
*Н.В. Бабина*  
«26» *марта* 2019 г.



*ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА*

**КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**ДИСЦИПЛИНЫ**

**«СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ  
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**Специальность:** 11.05.01 Радиоэлектронные системы и комплексы

**Специализация:** Радиоэлектронная борьба

**Уровень высшего образования:** специалитет

**Квалификация (степень) выпускника:** инженер

**Форма обучения:** очная

Королев  
2019

Автор: к.п.н., доцент Костыря С.С. Рабочая программа дисциплины «Социально-психологические основы управленческой деятельности» . – Королев МО: «Технологический университет», 2019.

Рецензент: к.пед.н., доцент Афонин И.Д.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки специалистов 11.05.01 «Радиоэлектронные системы и комплексы» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол № 7 от 26.03.2019 года.

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:**

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	к.п.н., доцент Басманова Н.И. <i>Н. Басманова</i>	к.п.н., доцент Басманова Н.И. <i>Н. Басманова</i>		
Год утверждения (переутверждения)	2019	2020		
Номер и дата протокола заседания кафедры	<i>№6 от 20.03.19</i>	<i>№10 от 27.05.20</i>		

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО



к.в.н., доцент Соляной В.Н.

**Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:**

Год утверждения (переутверждения)	2019	2020				
Номер и дата протокола заседания УМС	<i>№6а от 26.03.19</i>	<i>№9 от 29.06.20</i>				

## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО**

**Целью** изучения дисциплины является ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; развитие психологических знаний будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования, а также создание предпосылок для применения психолого-управленческих знаний в практической работе.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие компетенции.

### **Профессиональные компетенции:**

ПК-1. Разработка научно-технических проектов, проектирование и сопровождение РТС и РЭС изделий ракетно-космической техники

ПК-2. Эксплуатация радиоэлектронных систем

Основными **задачами** дисциплины являются:

1. Анализ специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.
2. Анализ управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.
3. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления, специфики принятия управленческого решения и особенностей управленческого общения.
4. Формирование у студентов представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики.

После завершения освоения данной дисциплины студент должен:

После завершения освоения данной дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- ИД-1.1 ПК-1. Руководящие, методические и нормативные технические документы по выпуску технической документации.
- ИД-1.2 ПК-1. Порядок работы с персональной вычислительной техникой, файловой системой, форматы представления электронной графической и текстовой информации.
- ИД-1.1 ПК-2. Виды и содержание эксплуатационных документов.
- ИД-1.2 ПК-2. Передовой отечественный и зарубежный опыт эксплуатации и технического обслуживания электронного оборудования.

### **Уметь:**

- ИД-2.1.ПК-1. Уметь разрабатывать материалы проектной конструкторской

документации на РТС и РЭС.

- ИД-2.2. ПК-1. Использовать программные приложения для поиска, обработки и анализа патентной и научно-технической информации, для работы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», локальной сети.
- ИД-2.1. ПК-2. Уметь организовывать рабочие места персонала, обслуживающего радиоэлектронные системы.
- ИД-2.2. ПК-2. Уметь работать с эксплуатационной документацией по техническому обслуживанию радиоэлектронных систем.

**Владеть:**

- ИД-3.1. ПК-1. Владеть навыками по организации совместной работы по проектированию РТС и РЭС со смежными подразделениями.
- ИД-3.2. ПК-1. Разработка плана мероприятий или работы с организациями-исполнителями (соисполнителями) НИР.
- ИД-3.1. ПК-2. Владеть организацией и осуществлением мероприятий по контролю соблюдения эксплуатационной документации по техническому обслуживанию радиоэлектронных систем.
- ИД-3.2. ПК-2. Подготовка предложений по улучшению конструкции, эксплуатации, повышению надежности функционирования радиоэлектронных систем.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Социально-психологические основы управленческой деятельности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, рабочего учебного плана основной образовательной программы подготовки студентов по специальности 11.05.01 Радиозлектронные системы и комплексы (уровень специалитета).

Изучение данной дисциплины базируется на изученных ранее дисциплинах: «Правоведение», «Введение в специальность», и компетенциях: УК-5, ОПК-5, ПК-1,2.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми при выполнении выпускной квалификационной работы.

### 1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для студентов очной формы составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

<b>Виды занятий</b>	<b>Всего часов</b>	<b>Семестр 4</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	72	72
<b>Аудиторные занятия</b>	32	32
Лекции (Л)	16	16
Практические занятия (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
<b>Самостоятельная работа</b>	40	40
<b>КСР</b>	-	-
<b>Курсовые работы (проекты)</b>	-	-
<b>Расчетно-графические работы</b>	-	-
<b>Контрольная работа, домашнее задание</b>	+	+
<b>Текущий контроль знаний</b>	Тест	Тест
<b>Вид итогового контроля</b>	Зачет	Зачет

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час. Очное	Практические занятия, Час. Очное	Занятия в интерактивной форме, час. Очное	Код компетенций
Тема 1. Проблематика психологии управления в профессиональной деятельности	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ПК-1 ПК-2</b>
Тема 2. Психология управленческой деятельности и ее субъекта. Функции управления	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ПК-1 ПК-2</b>
Тема 3. Психологические аспекты принятия управленческого решения	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ПК-1 ПК-2</b>
Тема 4. Психология мотивации профессиональной деятельности	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ПК-1 ПК-2</b>
Тема 5. Психология делового общения и конфликта	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ПК-1 ПК-2</b>
Тема 6. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>ПК-1 ПК-2</b>
Тема 7. Персонал организации как предмет психологического исследования	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>ПК-1 ПК-2</b>
<b>Итого:</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	

### 4.2. Содержание тем дисциплины

#### **Тема 1. Проблематика психологии управления в профессиональной деятельности.**

Психология управления как наука. Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Психологические законы и закономерности управления. Развитие психологических теорий управления. Школа научного направления в управлении. Административная школа управления. Школа человеческих отношений. Содержание поведенческого подхода к управлению.

## **Тема 2. Психология управленческой деятельности и ее субъекта. Функции управления.**

Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя. Классификация стилей руководства. Психологические особенности руководителя: Интегральный психологический портрет успешного управленца – профессионала. Психологическая сущность лидерства. Система управленческих функций: деятельностное, технологическое и кадровое измерения (А.В. Карпов). Психологическое значение целеполагания. Smart-цель как основа тайм-менеджмента. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования. Психологическая сущность управленческого контроля.

## **Тема 3. Психологические аспекты принятия управленческого решения.**

Процесс принятия решения как психологический процесс. Типология решений. Личностный профиль решения. Этапы принятия решения. Принятие группового решения.

## **.Тема 4. Психология мотивации профессиональной деятельности.**

Содержание механизма мотивации личности. Содержательные теории мотивации личности (А. Маслоу, К. Арджирис). Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, интегральная модель). Стимулирование труда персонала организации. Материальные и нематериальные, традиционные и нетрадиционные способы стимулирования в организации.

## **Тема 5. Психология делового общения и конфликта.**

Общение как интегративный процесс. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная стороны общения. Понятие конфликтной ситуации и конфликта. Причины конфликтной ситуации. Признаки конфликтной ситуации. Структура конфликта. Динамика конфликта. Способы разрешения конфликтов. Методы профилактики конфликта.

## **Тема 6. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации.**

Понятие группы, структура, виды групп. Стадии и уровни развития группы. Феноменология малых групп: подражание, групповое давление, конкуренция, сотрудничество, групповое сознание. Коллектив и команда: основные характеристики. Закономерности групповой деятельности.

## **Тема 7. Персонал организации как предмет психологического исследования.**

Характеристика исполнительской деятельности. Классификация работников в организации. Критерии профессионализма: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков). Структура профессиограммы (психограмма, трудограмма). Психология карьеры. Виды, этапы карьеры. Кризисы в карьере: кризис в карьере молодого

специалиста; кризис середины карьеры; кризис завершения трудовой деятельности. Факторы карьерной успешности: внутренние и внешние. Содержание кадровой политики организации.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (модулю)**

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины».

## **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1.

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

### **Основная литература:**

1. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие : [16+] / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2020. – 222 с. : ил., табл. – <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>
2. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 429 с. <http://znanium.com/catalog/product/1001104>

### **Дополнительная литература:**

1. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. <https://znanium.com/catalog/product/1091128>
2. Психология управления : электронное учебное пособие. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2015. - 74 с. - ISBN 978-5-8353-1848-3. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481622>
3. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.elibrary.ru>



2. <http://www.biblioclub.ru/>.
3. <http://znanium.com>

### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2.

### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

**Перечень программного обеспечения: *MSOffice*.**

**Информационные справочные системы:** не предусмотрены курсом дисциплины.

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект записей лекций для дистанционного обучения.

Практические работы:

- аудитория, оснащенная мультимедийными средствами.

Прочее:

- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
- рабочие места обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине (модулю)

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ***

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ**

**«СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»  
(Приложение 1 к рабочей программе)**

**Специальность:** 11.05.01 Радиоэлектронные системы и комплексы

**Специализация:** Радиоэлектронная борьба

**Уровень высшего образования:** специалитет

**Квалификация (степень) выпускника:** инженер

**Форма обучения:** очная

Королев  
2019

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				знать	уметь	владеть
1	ПК-1	Разработка научно-технических проектов, проектирование и сопровождение РТС и РЭС изделий ракетно-космической техники	Методологические основы психологии управления. Особенности личности менеджера.	<p>ИД-1.1 ПК-1. Руководящие методические и нормативные технические документы по выпуску технической документации.</p> <p>ИД-1.2 ПК-1. Порядок работы с персональной вычислительной техникой, файловой системой, форматы представления электронной графической и текстовой информации.</p>	<p>ИД-2.1. ПК-1. Уметь разрабатывать материалы проектной конструкторской документации на РТС и РЭС.</p> <p>ИД-2.2. ПК-1. Использовать программные приложения для поиска, обработки и анализа патентной и научно-технической информации, для работы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», локальной сети.</p>	<p>ИД-3.1. ПК-1. Владеть навыками по организации совместной работы по проектированию РТС и РЭС со смежными подразделениями.</p> <p>ИД-3.2. ПК-1. Разработка плана мероприятий или работы с организациями-исполнителями (соисполнителями) НИР.</p>
2	ПК-2	Эксплуатация радиоэлектронных систем		<p>ИД-1.1 ПК-2. Виды и содержание эксплуатационных документов.</p> <p>ИД-1.2 ПК-2. Передовой отечественные</p>	<p>ИД-2.1. ПК-2. Уметь организовывать рабочие места персонала, обслуживающего радиоэлектронные</p>	<p>ИД-3.1. ПК-2. Владеть организацией и осуществлением мероприятий по контролю соблюдения эксплуатационной документации по техническому</p>

				<p>ый и зарубежный опыт эксплуатации и технического обслуживания электронного оборудования.</p>	<p>системы. ИД-2.2. ПК-2. Уметь работать с эксплуатационной документацией по техническому обслуживанию радиоэлектронных систем.</p>	<p>обслуживанию радиоэлектронных систем. ИД-3.2. ПК-2. Подготовка предложений по улучшению конструкции, эксплуатации, повышению надежности функционирования радиоэлектронных систем.</p>
--	--	--	--	---	---	--

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

Код компетенции	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
ПК-1,2	Тест	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 90% правильных ответов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компетенция освоена на продвинутом уровне – 70% правильных ответов;</li> <li>• компетенция освоена на базовом уровне – от 51% правильных ответов;</li> </ul> <p>В) не сформирована (компетенция не сформирована) – менее 50% правильных ответов</p>	<p>Проводится письменно или с применением электронной информационно-образовательной среды. Время, отведенное на процедуру - 30 минут.</p> <p>Неявка – 0 баллов.</p> <p>Критерии оценки определяются процентным соотношением.</p> <p>Неудовлетворительно – менее 50% правильных ответов.</p> <p>Удовлетворительно - от 51% правильных ответов.</p> <p>Хорошо - от 70%.</p> <p>Отлично – от 90%.</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

### 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

#### Вопросы, выносимые на тестирование

ПК-1 Разработка научно-технических проектов, проектирование и сопровождение РТС и РЭС изделий ракетно-космической техники

#### **Вопросы закрытого типа**

1. Стиль деятельности руководителя, в основе которого лежит абсолютизация принципа единоначалия и полное отрицание коллегиальных методов принятия решений –  
(!) авторитарный  
(?) демократический  
(?) попустительский  
(?) ситуативный
2. Как называется вид кадровой политики, при которой происходит прогнозирование развития организации, предсказание возможных проблем, но не предлагаются антикризисные меры:  
(?) пассивная  
(?) реактивная  
(!) превентивная  
(?) активная
3. Выделите факторы, которые, согласно двухфакторной теории, определяют отношение работника к труду и в большинстве случаев влияют на удовлетворенность работой (возможны несколько вариантов ответа).  
(?) заработная плата,  
(?) гарантии занятости,  
(?) стиль управления,  
(?) межличностные отношения,  
(!) признание достижений работника,  
(!) возможности профессионального развития,  
(?) способности индивида,  
(?) уровень образования
4. Если в процессе коммуникации в организации наблюдается искажение информации, какую меру необходимо предпринять?  
(?) Увеличить количество людей, участвующих в процессе коммуникации по каждому значимому вопросу  
(?) Усилить формальный контроль деятельности  
(!) Организовать системное получение руководителем обратной связи от подчиненных  
(?) Исключить письменную форму предоставления информации по ключевым вопросам
5. Стиль, характеризующийся предоставлением подчиненным максимальной свободы в выборе рабочих задач и контроле за своей работой, слабым использованием властных полномочий и низкой мерой организационного влияния руководителя, называется...  
(?) авторитарный  
(?) демократический

- (!) попустительский
- (?) ситуативный

6. Как называется стиль управления, когда руководитель резко переходит от одного стиля к другому, независимо от условий ситуации и решаемой задачи?

- (?) Авторитарный
- (!) Алогичный
- (?) Попустительский
- (?) Ситуативный

7. Как можно назвать такой тип карьеры, когда человек в процессе своей деятельности проходит все стадии развития, работая на различных должностях в разных организациях?

- (?) внутриорганизационная
- (?) горизонтальная
- (!) межорганизационная
- (?) центростремительная

8. Как называется тип карьеры, когда расширяются и усложняются профессиональные задачи, поставленные перед работником, но иерархическое его перемещение не происходит?

- (?) вертикальная
- (!) горизонтальная
- (?) специфическая
- (?) центростремительная

9. Каким из перечисленных типов власти чаще всего может обладать неформальный лидер в организации?

- (?) Должностной властью
- (?) Информационной властью
- (?) Властью поощрения
- (!) Экспертной властью

10. Роль неформальных отношений в организации впервые стала изучаться...

- (?) школой научного управления
- (?) школой административного управления
- (!) школой человеческих отношений
- (?) школой поведенческих наук

11. Как соотносятся психологическая и профессиональная зрелость в теории Херси-Бланшара?

- (?) Психологическая зрелость возникает первой и способствует развитию профессиональной зрелости
- (?) Психологическая зрелость обратно пропорциональна профессиональной зрелости
- (?) Психологическая зрелость прямо пропорциональна профессиональной зрелости
- (!) Психологическая и профессиональная зрелость могут быть вообще не связаны между собой

12. Назовите автора ситуационной теории лидерства:

- (?) Р. Кричевский
- (?) К. Левин
- (?) Р. Стогдилл
- (!) Ф. Фидлер

13. Основная цель модели лидерства Врума-Йеттона-Яго...

- (!) Диагностировать наиболее адекватный для проблемной ситуации стиль лидерства
- (?) Определить правила информационного обмена между лидером и подчиненными
- (?) Проанализировать профессионально-важные качества лидера
- (?) Разработать опросник эффективности лидерства

14. Назовите автора теории организационного научения

- (?) К. Алдерфер
- (!) К. Арджирис
- (?) Ф. Герцберг
- (?) Д. Макгрегор

15. Как называется закономерность управления, которая базируется на том, что восприятие человека зависит от его прошлого опыта и стереотипов сознания?

- (!) неопределенности отклика
- (?) неадекватности взаимного восприятия
- (?) неадекватности самооценки
- (?) искажения информации
- (?) самосохранения
- (?) компенсации

16. Какой принцип следует сохранять в управленческой деятельности в условиях действия закономерности неадекватности взаимного восприятия?

- (!) Принцип неисчерпаемости оценки
- (?) Принцип обратной связи
- (?) Принцип объективного стимулирования
- (?) Принцип первичности информации

17. Управлять – значит предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». Кто автор этого определения?

- (?) Ф. Тейлор
- (!) А. Файоль
- (?) Ф. Гилбрет
- (?) Э. Мэйо

18. Какая категория научной психологии более подробно изучена в отечественной психологии управления?

- (?) стимулирование
- (?) мышление
- (!) деятельность
- (?) обучение

19. Назовите главное отличие между ролями лидера и руководителя с позиции отечественной психологии.

- (!) лидер – это неформальная социальная роль, руководитель – формальная
- (?) лидер – это устойчивая социальная роль, руководитель – неустойчивая
- (?) это синонимы
- (?) лидер – это роль, основанная на харизме личности, руководитель – роль, основанная на социальных ожиданиях группы.

20. К персонкратическому типу власти относят...



- (?) Должностную власть
- (?) Информационную власть
- (?) Власть поощрения
- (!) Экспертную власть

21. Обнаружено, что коллектив сотрудников новостного канала обладает следующими характеристиками: высоким образовательным уровнем, профессионализмом, опытом, потребностью в независимости, устойчиво высокой трудовой мотивацией. Каким с точки зрения ситуационного подхода должен быть лидер этой группы?

- (?) Влияние на такую группу может оказать только авторитарный руководитель.
- (?) Лидерский стиль должен быть, в основном, ориентирован на достижение целей организационной деятельности.
- (?) Лидер должен паттерналистом, готовым эмоционально поддерживать сотрудников и удовлетворять их индивидуальные потребности.
- (!) В любом случае поведение лидера будет незначимым, поскольку его влияние заменяют организационные переменные.

22. Как можно назвать теорию лидерства, признающую факт наличия у лидера выдающихся свойств личности, на основании которых он может оказывать значительное влияние на людей и способен привлекать сторонников?

- (?) адаптивная
- (?) поведенческая
- (?) ситуационная
- (!) харизматическая

23. Выберите ошибочное утверждение. Согласно ситуационной модели руководства Фидлера на поведение руководителя влияют:

- (?) Должностные полномочия
- (?) Структура задачи
- (?) Отношения между руководителем и членами коллектива
- (!) Удовлетворенность трудом

24. Какие виды направленности руководителя учитываются при конструировании «управленческой матрицы» (Р. Блейк, Д. Мутон)? (возможны несколько вариантов ответа)

- (?) «авторитарная»
- (?) «демократическая»
- (?) «ситуативную»
- (?) «оптимистическая»
- (?) «пессимистическая»
- (!) «на интересы людей»
- (!) «на задачу»
- (?) «на карьеру»

25. Передача задач и прав исполнителю, который принимает на себя ответственность за них, называется...

- (?) высвобождение
- (!) делегирование
- (?) карьерный менеджмент
- (?) управленческая коммуникация

26. Установите соответствие между наименованием компетентности руководителя и её существенными характеристиками

1. специальная компетентность	1. подготовленность к выполнению профессиональных функций
2. организационно - методическая компетентность	2. умение рационально планировать и использовать свое рабочее время
3. личностная компетентность	3. умение противостоять профессиональноуправленческим деформациям личности
4. социальная компетентность	4. умение работать в группе, команде, эффективно взаимодействовать и общаться с руководителями, коллегами, подчиненными, строить и поддерживать эффективные взаимоотношения

27. Установите соответствие между функциями процесса управления:

1. стимулирование	1. поощрение и наказание работников в зависимости от результатов их трудовой деятельности
2. планирование	2. определение будущего желаемого состояния объекта управления и тех действий (мероприятий), которые необходимо осуществить, чтобы перейти из нынешнего состояния в желаемое
3. контроль	3. сопоставление фактического состояния объекта управления с планируемым, выявление расхождений, их оценка и регулирование объекта управления с целью устранения существенного расхождения организация
4. организация	4. размещение элементов объекта управления, определение материально — вещественных и информационных связей между подразделениями, а также с объектами внешней среды

Правильные ответы: 1Г, 2Б, 3В, 4А.

### **Вопросы открытого типа**

1. Назовите фамилию автора школы человеческих отношений.

Правильный ответ: Мэйо

2. Назовите фамилию ученого, предложившего в 1911 г основные принципы научного менеджмента.

Правильный ответ: Тейлор

3. Как называется стиль конфликтного поведения, имеющий сильно выраженную ориентацию на другого и слабую ориентацию на себя?

Правильный ответ: приспособление

4. Как называется стиль конфликтного поведения, имеющий одинаково сильно выраженные ориентации и на другого и на себя?

Правильный ответ: Сотрудничество

5. Как называется измерение системы управленческих функций (по А.В. Карпову), в которое включены целеполагание, планирование, организация, контроль и пр.?

Правильный ответ: Деятельностное

6. Назовите признаки коллектива (укажите через запятую и пробел).

Правильные ответы:

общая цель, совместная деятельность, четкая структура организации  
общая цель, четкая структура организации, совместная деятельность  
совместная деятельность, общая цель, четкая структура организации  
совместная деятельность, четкая структура организации, общая цель  
четкая структура организации, общая цель, совместная деятельность  
четкая структура организации, совместная деятельность, общая цель

7. Как называется этап развития конфликта, на котором критически снижается возможность управления им?

Правильный ответ: Эскалация

8. Назовите типичные конфликтогены в межличностном общении (укажите через запятую и пробел).

Правильные ответы:

стремление к превосходству, проявления эгоизма, проявления агрессии  
стремление к превосходству, проявления агрессии, проявления эгоизма  
проявления эгоизма, стремление к превосходству, проявления агрессии  
проявления эгоизма, проявления агрессии, стремление к превосходству  
проявления агрессии, стремление к превосходству, проявления эгоизма  
проявления агрессии, проявления эгоизма, стремление к превосходству

9. Назовите условия для наджинга (укажите в алфавитном порядке, через запятую и пробел).

Правильные ответы:

психологические особенности восприятия ситуации (когнитивные искажения),  
личностные особенности  
личностные особенности, психологические особенности восприятия ситуации  
(когнитивные искажения)

10. Назовите социально-психологические эффекты, возникающие при принятии групповых решений (укажите в алфавитном порядке, через запятую и пробел).

Правильный ответ:

Огруппление, поляризация, сдвиг риска

ПК-2 Эксплуатация радиоэлектронных систем
---

1. Что из перечисленного НЕ относится к структуре деятельности (по А. Леонтьеву)

(?) Потребность

(?) Мотив

(?) Цель

(!) Установка

(?) Действие

(?) Операция

2. Укажите соответствия

1. Функции сенсорной системы	1Б. превращение физической энергии в психологическую информацию
------------------------------	---

2. Функции моторной системы	2. превращение психологической информации в физическую энергию
3. Когнитивная система	3. обработка информации, позволяющей определить основные параметры окружающего мира

3. Установите соответствие между подходами к изучению и анализу личности (указать правильное соответствие):

1. Мотивационно-динамический подход.	1. В его основе тезис о том, что любое проявление личности может рассматриваться с учетом иерархически организованных уровней потребностей.
2. Конституциональный подход.	2. В его основе лежит представление о том, что психологические особенности человека связаны с врожденными генетически обусловленными параметрами.
3. Факторный подход.	3. Основан на изучении и анализе личности с использованием методов математической статистики.
4. Блочный подход.	4. Предполагает выявление и выделение отдельных блоков, составных частей личности.

4. Специфика закрытой кадровой политики –

- (?) организация кадровых мероприятий в условиях кризиса организации
- (!) включение нового персонала только с низшего должностного уровня
- (?) единоначалие, авторитарный стиль управления
- (?) клановая организационная культура, обращенная на внутренние проблемы организации

5. Какими характеристиками должна обладать смарт-цель? (возможны несколько вариантов ответа).

- (?) стабильная
- (!) измеримая
- (?) уникальная
- (!) ограниченная во времени
- (!) конкретная
- (?) локальная
- (!) достижимая
- (!) значимая

6. Как называется стиль конфликтного поведения, имеющий сильно выраженную ориентацию на себя и слабую ориентацию на другого?

- (?) приспособление
- (?) избегание
- (?) компромисс
- (?) сотрудничество
- (!) соперничество

7. Конфликтной личности ригидного типа присущи такие поведенческие характеристики как (возможны несколько вариантов ответа)

- (!) прямолинейность
- (!) негибокость
- (?) преданность своей работе
- (?) агрессивность
- (?) адаптивность

8. Ассесмент-центр – это...

- (!) комплексный метод оценки готовности человека к выполнению определенной работы на определенной должности
- (?) специальная кадровая служба, занимающаяся вопросами разработки мотивационных программ
- (?) ключевая инновационная задача организации
- (?) система мероприятий по проведению экспертизы обучающей программы

9. Если плановая аттестация проводится спустя полгода после предыдущей, то, скорее всего, это...

- (?) регулярная основная аттестация
- (!) регулярная промежуточная аттестация
- (?) нерегулярная аттестация
- (?) лонгитюдная аттестация

10. К какому виду адаптации относится приспособление человека к режиму труда и отдыха в организации?

- (!) психофизиологическая адаптация
- (?) социально-психологическая адаптация
- (?) первичная адаптация
- (?) вторичная адаптация

11. Если сотрудник переходит в новый производственный отдел, о какой адаптации можно говорить?

- (?) первичная
- (!) вторичная
- (?) специфичная
- (?) неспецифичная

12. Конфликтной личности «сверхточного типа» присуще такое сочетание поведенческих характеристик как

- (!) предъявляет повышенные требования к себе и окружающим
- (?) хочет быть в центре внимания
- (?) избегает кропотливой работы
- (?) налицо эмоциональное поведение

13. Что такое кадровая политика?

- (?) список руководителей, принимающих решение по кадровым вопросам
- (!) система принципов и норм организации кадровой работы на предприятии
- (?) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации
- (?) стратегический план кадрового развития

14. Какой тип кадровой политики не входит в единую типологию?

- (?) превентивная
- (?) пассивная
- (!) закрытая
- (?) реактивная

15. Что такое открытая кадровая политика?

- (?) заключение временных (срочных) контрактов при найме в организацию
- (!) ориентация руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии
- (?) использование исключительно источников внешнего найма персонала
- (?) поощрение персонала к инновациям

16. Выделите преимущества открытой кадровой политики по сравнению с закрытой (возможны несколько вариантов ответа):

- (?) позволяет сократить затраты на найм персонала
- (!) повышает конкурентную ориентацию персонала
- (!) больше способствует созданию инноваций
- (?) способствует формированию корпоративной культуры
- (?) приводит к более высокой сплоченности персонала
- (?) позволяет повысить мотивацию персонала организации

17. Конфликтной личности «неуправляемого типа» присуще такое сочетание поведенческих характеристик как

- (!) импульсивен
- (?) скрупулезно относится к работе
- (?) предъявляет повышенные требования к себе и окружающим
- (?) постоянен в оценках и мнениях

18. Что такое «феномен внутригруппового фаворитизма»?

- (?) процесс выбора лидера группы
- (?) борьба за власть внутри единой группы
- (!) предпочтение своей группе даже тогда, когда для этого нет объективных предпосылок
- (?) вариант межгруппового конфликта

19. Аттестация персонала не включает в себя:

- (!) написание новых должностных инструкций
- (?) оценку труда
- (?) оценку персонала
- (?) собеседование с сотрудником по результатам аттестации

20. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности «бесконфликтного типа»? (возможны несколько вариантов ответа)

- (!) зависимость от мнения окружающих
- (?) демонстративность
- (?) избегание кропотливой работы
- (?) повышенная эмоциональность
- (!) затруднения в принятии самостоятельных решений в условиях социальной напряженности

21. Как называется способность людей к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании?

- (!) психологическая совместимость
- (?) социально-психологический климат
- (?) ценностно-ориентационное единство
- (?) социально-психологическая компетентность

22. Как называется тенденция, согласно которой потребность членов группы найти общее соглашение становится важнее стремления каждого из них получить точное знание о чем-либо?

- (?) Конструктивная конформность
- (!) Огруппление мышления
- (?) Групповая поляризация
- (?) Когнитивная установка

23. Как называется стиль конфликтного поведения, имеющий одинаково слабо выраженные ориентации и на другого и на себя?

- (?) приспособление
- (!) избегание
- (?) компромисс
- (?) сотрудничество
- (?) соперничество

24. «Средний человек в организации ленив, безынициативен, боится ответственности». К какой теории относится это убеждение?

- (?) W
- (!) X
- (?) Y
- (?) Z

25. Для какого мотивационного типа личности не рекомендуется использовать карьерное продвижение и участие в управлении в качестве видов стимулирования?

- (?) патриотический
- (!) люмпенизированный
- (?) инструментальный
- (?) хозяйский

### **Вопросы открытого типа**

1. Как называется метод консалтинга и тренинга, в процессе которого оказывается содействие в достижении некой жизненной или профессиональной цели?

Правильный ответ: Коучинг

2. Как называется метод ситуаций, техника обучения, использующая описание реальных экономических и социальных ситуаций, называется

Правильный ответ: Кейс-метод

3. Как называется выработанный личностью механизм психологической защиты в форме частичного или полного исключения эмоций в ответ на психотравмирующее воздействие?

Правильный ответ: Эмоциональное выгорание

4. Как называется совокупность средств, помогающих принять информацию и ослабляющих действие «фильтра недоверия»:

Правильный ответ: Фасцинация

6. Назовите фамилию автора иерархической пирамиды потребностей

Правильный ответ: Маслоу

7. Напишите виды приобретенных потребностей согласно теории Д. МакКлелланда (в алфавитном порядке, через запятую и пробел):

Правильный ответ: власть, причастность, успех

8. Как называется тип организационной культуры, наиболее ориентированный на стабильность, поддержание дисциплины и порядка, признающий должность в качестве источника власти?

Правильный ответ: Бюрократическая

9. Напишите название мотивационного типа сотрудника, которому более всего подходит патерналистское стимулирование (согласно теории В.А. Герчикова)?

Правильный ответ: Патриотический



## Типовые вопросы, выносимые на зачет

1. Объект, предмет, задачи дисциплины «Социально-психологические основы управленческой деятельности».
2. Психологические законы и закономерности менеджмента.
3. Влияние социокультурных особенностей на практику менеджмента.
4. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя.
5. Школа научного направления.
6. Административная школа управления.
7. Школа человеческих отношений.
8. Школа поведенческих наук.
9. Основные психологические качества успешного руководителя.
10. Управленческие способности руководителя.
11. Проблема профессионального выгорания руководителя.
12. Классификации стилей руководства.
13. Теории лидерства.
14. Проблема гендерных особенностей управленческой деятельности.
15. Система функций субъекта менеджмента.
16. Психологическое значение целеполагания.
17. Принятие решения как функция менеджмента. Основные подходы к процессу принятия решения.
18. Виды управленческих решений. Индивидуальные различия решений.
19. Организация как функция менеджмента.
20. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования.
21. Понятие и виды контроля. Психологическая сущность управленческого контроля.
22. Мотивация в психологии менеджмента.
23. Содержательные теории мотивации личности.
24. Процессуальные теории мотивации.
25. Принципы создания систем материального и нематериального стимулирования.
26. Психологическая классификация работников в организации.
27. Типы и этапы карьеры. Факторы выбора карьеры.
28. Типы организационной культуры. Проблема формирования организационной культуры.
29. Психологический климат в трудовом коллективе.
30. Кадровая политика организации.
31. Сущность кадрового менеджмента.
32. Характеристика управленческого общения.
33. Психологическая сущность деловых переговоров.
34. Возникновение и развитие конфликта в организации.