

**УТВЕРЖДАЮ**

Зам. директора по УВР Ур СЭИ (филиал)  
ОУП ВО «АТиСО»

\_\_\_\_\_ И. Ю. Нестеренко

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ  
ЗАДАНИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Социология и психология управления**

**Направление подготовки**  
38.03.01 Экономика

**Профиль подготовки**  
Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
Финансы и кредит

**Квалификация выпускника**  
«Бакалавр»

Кафедра: Гуманитарных, естественнонаучных и математических дисциплин

**Разработчики программы:**  
д-р пед. наук, профессор Карпова О.Л.

Оглавление

Стр. 1 из 21

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине. ....	3
1.2	Результаты освоения образовательной программы: .....	3
2.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ; .....	3
2.1	Содержание дисциплины (модуля) .....	4
3.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).6	
4.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ); .....	9
5.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	9
6.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ .....	10
7.	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.....	10

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями изучения дисциплины являются: формирование представлений о социально-психологических закономерностях управленческой деятельности; освоении навыков анализа социально-психологических принципов, лежащих в основе эффективного управления.

### 1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

ОК-5: обладать способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОК-7: обладать способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-2: обладать способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.

### 1.2 Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины студент должен:

*В результате освоения компетенции ОК-5 студент должен:*

**знать:**

– принципы и правила работы в коллективе и управления организационной культурой;

**уметь:**

– взаимодействовать в коллективе для решения общих задач;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:**

– навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

*В результате освоения компетенции ОК-7 студент должен:*

**знать:**

– социологические и психологические основы личной и профессиональной самоорганизации и самообразования;

**уметь:**

– анализировать процессы профессиональной деформации и профессионального выгорания;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:**

– навыками предупреждения и профилактики личной и профессиональной деформации и профессионального выгорания.

*В результате освоения компетенции ОПК-2 студент должен:*

**знать:**

– социологические и психологические основы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;

**уметь:**

– использовать системы сбора необходимой информации в части применения средств и методов социологии и психологии;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:**

– навыками сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач в части применения средств и методов социологии и психологии.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ

# **КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;**

## **2.1 Содержание дисциплины (модуля)**

### **Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления**

#### **Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания**

Введение в психологию и социологию управления. Историческое развитие социологии и психологии управления. Предметная область социологии и психологии управления. Психоанализ: представители, основные положения, рекомендации для практики менеджмента. Бихевиоризм: представители, концепция позитивного и негативного подкрепления в практике менеджмента, основные положения. Гуманистическая психология: представители, основные положения, теории мотивации. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория «Х» и «У» Д. МакГрегора, теория равенства С. Адамса.

Методы социологии и психологии управления. Диагностические методы: эксперимент, наблюдение, анкетирование, тесты, анализ документов. Проблема надежности результатов исследования. Регулирующие методы: групповая дискуссия, мозговой штурм, ролевые и деловые игры, социально-психологический тренинг. Технология проведения регулирующих методов. Требования к ведущему регулирующих методов.

#### **Тема 2. Управление как социально-психологическое явление**

Управление как общественное явление. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. Модели принятия решений. Этапы и формы принятия управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Внешние факторы: стратегия основательных решений; стратегия риска; стратегия действенности; стратегия эффективных сотрудников-профессионалов; стратегия упрощения; стратегия качества; стратегия лояльности и преданности; стратегия сотрудничества. Внутренние факторы принятия решений ("личностный профиль решения"): индивидуально-психологические особенности личности специалиста; возраст; образование; опыт; стереотипы мышления; психические установки; ценности; предубеждения; мотивация и др. Стиль принятия решений и "ловушки" на пути принятия решений. Групповая и консультативная формы принятия решений.

### **Раздел 2. Личность и организация**

#### **Тема 3. Личность как объект и субъект управления**

Понятие субъекта и объекта управления. Личность и индивидуальность. Психологическая структура личности. Потребностно-мотивационная сфера личности: потребности, мотивы, интересы, ценности. Познавательные процессы: восприятие, внимание, память, мышление. Индивидуальные особенности мышления как интегрального познавательного процесса личности: аналитики, прагматики, критики, идеалисты, реалисты. Эмоционально-волевая сфера личности. Регуляция эмоциональных состояний и эмоциональная зрелость. Индивидуально-типологические особенности работника: темперамент, характер, способности. Учет индивидуально-типологических особенностей сотрудников. Диагностика индивидуальных особенностей личности. Биографические характеристики личности: образование, статус, возраст, пол. Само-актуализирующиеся люди. Типы поведения личности в группе: разведчик, эксперт-организатор, координатор, исполнитель, перфекционист, общественник, генератор идей, критик (М. Белбин).

#### **Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации**

Понятие и структура мотивации личности. Типы мотивации. Мотивация по потребностям. Концепция мотивации А. Маслоу. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие трудовых ресурсов. Основные формы и методы стимулирования: материальное стимулирование; стимулирование ответственности и надежности; стимулирование профессионализма и профессиональной гордости; стимулирование

конкуренции и соревновательности; стимулирование на основе выражения признания; санкции.

### **Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации**

Проблема лидерства и руководства в современной практике управления. Функции лидера и руководителя (Б.Г. Парыгин). Психологические особенности деятельности руководителя. Теоретические подходы к проблеме лидерства: «теория черт», поведенческий подход, ситуационный подход. Типы руководителей и стили лидерства. Индивидуальные стили руководства. Типичные ошибки в управлении их профилактика. Социальные роли руководителя. Источники влияния руководителя. Способности к управленческой деятельности. Состав управленческих способностей. Характеристика качеств личности, обеспечивающих эффективное руководство. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Имидж и репутация руководителя. Социальная ответственность руководителя.

### **Тема 6. Личность и малые группы в организации**

Понятие группы. Виды групп: первичные - вторичные, референтные - группы членства, формальные – неформальные. Групповая динамика. Композиция группы. Влияние композиции группы на ее жизнедеятельность. Структуры группы: горизонтальная и вертикальная. Статус и роль человека в группе, условия определяющие статус личности в группе. Групповые нормы и санкции, нормативное самоопределение личности в группе. Нормативное и девиантное поведение сотрудников в организации. Нормативное влияние и статус личности. Групповые процессы: образование групп, влияние большинства и меньшинства на личность. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления. Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Групповая сплоченность, совместимость, сработанность. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Эффективность групповой работы. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии. Стадии формирования коллектива. Социально-психологический климат в коллективе: понятие, структура, факторы, диагностика. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.

Понятие «общение» и его функции. Вербальное и невербальное общение. Виды и стили общения в коллективе. Понятие «социальные отношения». Типы отношений в коллективе с т. зр. социально-психологического климата: «команда», «теплая команда», «невмешательство», «задача», «золотая середина». Особенности отношений в системе «руководитель-подчиненный». Особенности отношений в сфере предпринимательства

### **Тема 7. Конфликт в организации**

Понятие конфликта, типология конфликтов. Причины конфликтов в организациях: производственно-технологические, экономические, управленческие, социально-психологические. Межличностные и межгрупповые конфликты. Показатели конфликтной ситуации в трудовом коллективе: масштаб, длительность, новизна или типичность конфликта, функциональность или дисфункциональность конфликта. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации.

Пути профилактики и выхода из конфликтных ситуаций. Социально-психологический микроклимат.

### **Тема 8. Профессиональное здоровье**

Понятие профессионального здоровья. Влияние профессионального положения на чувство идентичности, самооценку и психологическое благополучие. Понятие психического здоровья. Компоненты психического здоровья: эмоциональное благополучие, компетентность, автономность, притязание, интегрированное функционирование. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Конфликт между работой и семьей. Влияние работы на семью. Влияние семьи на работу. Взаимодействие между семьей и работой. Влияние сменной и ненормированной работы на

профессиональное здоровье. Негативные факторы снижения успешности выполнения работы: алкоголизм, курение. Психологические эффекты безработицы.

#### **Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема**

Понятие организационной культуры и ее функции. Составляющие организационной культуры. Понятие субкультуры. Функции организационной культуры. Принципы формирования и поддержания организационной культуры. Факторы поддержания организационной культуры: отбор персонала; деятельность высшего руководящего звена; адаптация и социализация работников. Психопатологические критерии организационной культуры. Компоненты организационной культуры: история, ценности, легенда, традиции, символы могущества компании, язык, символический менеджмент.

Типология организационных культур: К. Ханди (культура роли, культура задачи, культура индивидуальности, культура власти), Г. Хофстеда (индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность-женственность). Доминирующая культура и субкультуры. Сила и слабость организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Способы поддержания организационной культуры. Влияние организационной культуры на деятельность организации.

#### **Тема 10. Имидж как технология социального управления**

Понятие имиджа. Психология симпатии. Имидж в деловой сфере. Имидж руководителя. Качества, определяющие образ человека в восприятии других людей. Слагаемые имиджа руководителя (менеджера). Вхождение в образ. Разработка имиджа. Эмоционально-оценочный характер имиджа. Этапы вхождения в образ: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ. Предпосылки жизненного успеха: биологические, социальные и психологические факторы. Имидж организации.

Психология успеха. Планирование карьеры и делового успеха. Структура успешной деятельности: анализ целей, программа, принятие решений, реализация программы, самоконтроль. Условия успешного управления своим поведением: восприятие социальных объектов, уверенность в себе, преодоление стереотипов, сотрудничество. Имидж хорошо подготовленного профессионала. Самопрезентация.

### **3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

#### **Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления**

##### **Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. В чем сходство и различие предметов социологии управления и психологии управления?
2. Перечислите универсальные принципы управления, разработанные представителем административной школы управления А. Файолем?
3. Раскройте сущность классической теории организации.
4. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и Д. Моутона, является наиболее эффективным?
5. Назовите условия уместности применения каждого стиля управления.
6. Расскажите о теории психоанализа и назовите его ключевые моменты.
7. Охарактеризуйте бихевиоризм и его основные постулаты.
8. Каковы основные принципы гуманистической психологии? Назовите основных представителей этого направления.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Предметная область социологии и психологии управления.

2. Основы теории социологии и психологии управления: теория психоанализа; бихевиористские представления о личности; гуманистическая психология.

3. Методы изучения объектов и субъектов управления.

## **Тема 2. Управление как социально-психологическое явление**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Чем характеризуется управление как социально-психологическое явление?
2. Чем отличаются групповая и консультативная формы принятия решений?
3. Перечислите основные этапы принятия решений.
4. Чем отличаются внешние и внутренние факторы принятия решений?
5. В чем суть управленческого решения? Перечислите факторы, ограничивающие возможности руководителя принять эффективное управленческое решение.
6. Охарактеризуйте основные требования к эффективному решению.
7. Дайте характеристику основных типов руководителей по критерию различия в принятии решений.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений.
2. Модели принятия решений.
3. Этапы и формы принятия управленческих решений.
4. Внутренние и внешние факторы, влияющие на принятие решений.
5. Групповая и консультативная формы принятия решений.

## **Раздел 2. Личность и организация**

### **Тема 3. Личность как объект и субъект управления**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что представляет собой личность как объект и субъект управления?
2. Охарактеризуйте эмоционально-волевую сферу личности.
3. Каковы индивидуально-типологические особенности работника?
4. Охарактеризуйте методы диагностики индивидуальных особенностей личности.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие субъекта и объекта управления.
2. Психологическая структура личности: потребностно-мотивационная и эмоционально-волевая сфера личности.
3. Диагностика индивидуальных особенностей личности.
4. Типы поведения личности в группе.

### **Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. В чем различие между мотивацией и стимулом?
2. Каковы основные положения теории мотивации А. Маслоу?
3. Каковы основные формы и методы стимулирования?
4. Каковы внутренние и внешние факторы человеческой активности?
5. Раскройте содержание системы мотивации трудовой активности.
6. Каковы пределы денежной формы стимулирования?
7. В чем состоит роль поощрений и наказаний?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие и структура мотивации личности.
2. Система мотивации трудовой активности.
3. Мотивация и развитие трудовых ресурсов.
4. Руководство и лидерство в структуре организации

## **Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. В чем состоит отличие лидерства от руководства?
2. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и Д. Моутона, является наиболее эффективным?
3. Назовите условия уместности применения каждого стиля управления.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Проблема лидерства и руководства в современной практике управления.
2. Функции лидера и руководителя.
3. Психологические особенности деятельности руководителя.
4. Типы руководителей и стили лидерства.

## **Тема 6. Личность и малые группы в организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Каковы типичные признаки и состав команды?
2. Охарактеризуйте основные этапы командообразования.
3. Каковы признаки зрелого психологического климата и пути его формирования?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления.
2. Социально-психологический климат в коллективе: понятие, структура, факторы, диагностика.
3. Особенности отношений в сфере предпринимательства

## **Тема 7. Конфликт в организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Каковы стратегии взаимодействия сторон в конфликте?
2. Какие виды конфликтов Вам известны?
3. Всегда ли конфликтная ситуация переходит в конфликт?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Конфликты в деятельности руководителя.
2. Техники и технологии управления конфликтами.
3. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов.

## **Тема 8. Профессиональное здоровье**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что такое профессиональное здоровье? Каковы его компоненты?
2. Каковы психологические эффекты безработицы?
3. В чем заключается профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие профессионального здоровья.
2. Компоненты психического здоровья.
3. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.
4. Психологические эффекты безработицы

## **Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*



1. Что такое организационная культура и каковы ее признаки?
2. Назовите факторы поддержания организационной культуры.
3. Охарактеризуйте "психологические " виды организаций.
4. Какова роль ритуалов, символа и языка в организационной культуре.
5. На чем основан символический менеджмент?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие организационной культуры и ее функции.
2. Факторы поддержания организационной культуры.
3. Психопатологические критерии организационной культуры.
4. Компоненты организационной культуры.

#### **Тема 10. Имидж как технология социального управления**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что такое имидж?
2. Какова суть психологии симпатии?
3. Охарактеризуйте понятия: имидж, роль амплуа.
4. Какова структура деятельности, ведущей к успеху?
5. Охарактеризуйте признаки имиджа профессионала.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Имидж руководителя.
2. Структура успешной деятельности: анализ целей, программа, принятие решений, реализация программы, самоконтроль.
3. Эмоционально-оценочный характер имиджа.
4. Имидж организации.

#### **4. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.	Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118145">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118145</a>
2.	Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова ; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 172 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9177-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=460208">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=460208</a>
3.	Рюмшина, Л.И. Диагностика манипулятивного стиля руководства : учебное пособие / Л.И. Рюмшина. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 42 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8878-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=456090">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=456090</a>

#### **5. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	<a href="http://www.psychor.ru">http://www.psychor.ru</a>	Психология и бизнес он-лайн

2.	<a href="http://soc.lib.ru/su">http://soc.lib.ru/su</a>	Библиотека социологических текстов
3.	<a href="http://soc.lib.ru/links.htm">http://soc.lib.ru/links.htm</a>	Каталог ссылок на интернет-ресурсы по социологии
4.	<a href="http://socyus.ru/sitemap.html">http://socyus.ru/sitemap.html</a>	Сайт по социологии управления
5.	<a href="http://isras.ru/csuisp.html">http://isras.ru/csuisp.html</a>	Сайт Центра социологии управления и социальных технологий института социологии РАН

**6. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ  
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

№ п/п	Название программы/Системы	Описание программы/Системы
1.	Quest	Система тестирования
2.	Moodle	Дистанционные образовательные технологии Ур СЭИ

**7. 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**

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

**Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине**

1. Научный статус курса «Социология и психология управления». Междисциплинарные связи. Современные принципы и тенденции управления.
2. Методы исследования социологии и психологии управления.
3. Сущность теорий личности, используемых в управлении: психоанализ, бихевиоризм.
4. Сущность теорий личности, используемых в управлении: гуманистическая психология.
5. Содержательные теории мотивации.
6. Процессуальные теории мотивации.
7. Понятие субъекта и объекта управления. Личность и индивидуальность.
8. Психологическая структура личности: познавательные процессы. Индивидуальные особенности познавательных процессов индивида как субъекта и объекта управления.
9. Психологическая структура личности: индивидуально-типологические особенности личности. Индивидуально-типологические особенности руководителей и подчиненных.
10. Биографические характеристики личности как субъекта и объекта управления: возраст, пол, образование, статус.
11. Малая группа как объект управления. Классификация малых групп. Композиция группы.
12. Структура малой группы: вертикальная и горизонтальная.
13. Статус личности в группе. Групповые ожидания и нормы. Нормативное влияние в группе.

14. Групповые процессы: проблемы влияния группы на личность.
15. Нормативное влияние меньшинства в группе.
16. Групповая сплоченность. Факторы, влияющие на групповую сплоченность.
17. Психологические аспекты общения и межличностных отношений. Типы отношений в коллективе.
18. Особенности социально-психологических отношений в сфере предпринимательства.
19. Социально-психологический климат в организации: структура. Основные факторы, определяющие СПК в коллективе.
20. Социально-психологические характеристики больших групп и организаций как объектов управления.
21. Психологические особенности деятельности руководителя. Руководитель и лидер.
22. Теории происхождения лидерства: теория черт. Типы руководителей.
23. Поведенческий подход к происхождению лидерства. Концепции лидерского поведения.
24. Ситуационный подход к происхождению лидерства.
25. Источники влияния руководителя. Имидж руководителя.
26. Социально-психологические аспекты управленческих решений: особенности управленческих задач, мотивация управленческих решений.
27. Социально-психологические аспекты управленческих решений: групповое и индивидуальное решение
28. Социально-психологические аспекты управленческих решений: стратегия и технология управленческого решения.
29. Психологические аспекты поведения руководителя в процессе принятия решения.
30. Организационная культура организации: функции, типы и структура.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.6.2.

**Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

### ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### ВАРИАНТ 1

Тесты	Контролируемые компетенции
<p>Вопрос 1. Объектом психологии управления являются:</p> <p>а) трудовые процессы в организации;</p> <p>б) организованная деятельность людей;</p> <p>в) особенности протекания психических процессов в трудовой деятельности;</p> <p>г) мотивация сотрудников.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 2. Психология управления – это:</p> <p>а) отрасль психологии, изучающая закономерности совершенствования психической составляющей трудового процесса;</p> <p>б) наука о закономерностях развития и функционировании психики как особой формы жизнедеятельности;</p> <p>в) междисциплинарная прикладная область психологии, предмет которой – изучение и решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний и теорий;</p> <p>г) наука, изучающая психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 3. Проблемное поле социологии управления образуют:</p> <p>а) процессы становления, развития и функционирования административных, деловых и общественно-политических систем как социальных систем;</p> <p>б) процессы должностного и профессионального роста работников;</p> <p>в) процессы управления и администрирования в организации;</p> <p>г) процессы адаптации сотрудников.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>

<p>Вопрос 4. Предметную область социологии управления составляют:</p> <p>а) общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса;</p> <p>б) вопросы зарождения, развития и функционирования социальных организаций;</p> <p>в) управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные механизмы оптимизации управленческого воздействия;</p> <p>г) социально-психологические закономерности взаимодействия различных социальных групп.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 5. Исключите функцию, которая не относится к функциям социологии управления:</p> <p>а) консультативная;</p> <p>б) теоретико-познавательная;</p> <p>в) диагностическая;</p> <p>г) статистическая.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 6. Объект социологии управления:</p> <p>а) взаимоотношения власти;</p> <p>б) трудовые отношения;</p> <p>в) социальная стабильность и безопасность;</p> <p>г) социальное управление в социальных системах разного уровня.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 7. Предмет социологии управления и предмет социологии организаций:</p> <p>а) совпадают;</p> <p>б) не совпадают;</p> <p>в) совпадают частично;</p> <p>г) верных ответов среди приведенных нет.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 8. Социология управления как самостоятельная наука развивается в России:</p> <p>а) в начале XX века;</p> <p>б) в середине XX столетия;</p> <p>в) в конце XX века;</p> <p>г) в начале XXI века.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 9. Автор теории человеческих отношений:</p> <p>а) А. Файоль;</p> <p>б) А. Этциони;</p> <p>в) Э. Мэйо;</p> <p>г) А. Маслоу.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 10. Какие направления в развитии управленческой мысли в России способствовали формированию социологии управления как самостоятельной науки:</p> <p>а) заводская социология;</p> <p>б) НОТовское движение;</p> <p>в) тектология;</p> <p>г) социология организации.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 11. Укажите, с помощью какого социологического метода, в процедуре коммуникационного анализа можно выявить и проанализировать неформальную коммуникационную сеть:</p> <p>а) социологического опроса;</p> <p>б) контент-анализа;</p> <p>в) социометрии;</p> <p>г) социологического эксперимента.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 12. Исключите социологический метод исследования, который не используется в процедуре социотехнического анализа:</p> <p>а) социологический опрос;</p> <p>б) анализ документов;</p> <p>в) социологический эксперимент;</p> <p>г) метод экспертных оценок.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 13. Основная задача организационно-структурного анализа:</p> <p>а) оценить рациональность организационной структуры;</p> <p>б) изучить формальную и неформальную структуру организации;</p> <p>в) оценить степень эффективности коммуникационных сетей;</p> <p>г) оценить степень соответствия работников замещаемым должностям.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>

<p>Вопрос 14. С помощью какого метода может быть исследовано содержание устава организации, приказы, распоряжений, докладные записки и прочие организационные документы:</p> <p>а) наблюдение;  б) анкетирование;  в) контент-анализ;  г) эксперимент.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 15. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает генетический анализ:</p> <p>а) управление отношениями;  б) управление системами;  в) управление результатами;  г) управление людьми.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 16. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:</p> <p>а) авторитарный;  б) демократический;  в) либеральный.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 17. Лидерство-это эффективное использование:</p> <p>а) способности к убеждению;  б) способности к влиянию;  в) организаторских способностей;  г) информационных технологий.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 18. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации?</p> <p>а) экономические методы;  б) целевой метод;  в) метод проектирования работ, обогащения труда;  г) метод соучастия или вовлечения работников.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 19. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?</p> <p>а) мотивы;  б) стимулы;  в) потребности;  г) желания.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 20. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру:</p> <p>а) низшего звена (линейного);  б) среднего звена;  в) высшего звена.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 21. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией:</p> <p>а) сотрудничества;  б) компромисса;  в) уступки;  г) соперничества.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 22. Укажите основные этапы формирования корпоративной культуры:</p> <p>а) определение миссии организации;  б) определение основных базовых ценностей;  в) формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей;  г) введение униформы.</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>
<p>Вопрос 23. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:</p> <p>а) властно-лидирующий;  б) ответственно-великодушный;</p>	<p>ОК-5  ОК-7  ОПК-2</p>

<p>в) зависимо-послушный; г) недоверчиво-скептический.</p>	
<p>Вопрос 24. Социально-психологический климат оказывает влияние: а) только на отдельных членов коллектива; б) только на коллектив в целом; в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 25. К основным видам управленческого общения относятся: а) дружеская беседа; б) деловые переговоры; в) совещание; г) мозговой штурм; д) дисциплинарная беседа.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 26. Элемент конфликтной ситуации - это: а) предмет конфликта; б) длительность конфликта; в) функциональность конфликта; г) масштаб конфликта.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 27. Фактор трудовой мобильности персонала, относящийся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия) - это: а) удовлетворенность трудовым коллективом; б) условия труда; в) природно-климатические условия.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 28. Понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию: а) личность; б) индивидуальность; в) личностный потенциал; г) трудовой потенциал.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 29. Расположите компоненты динамической структуры личности в порядке, отражающем процесс формирования, становления и развития личности: а) особенности психических процессов личности; б) направленность личности; в) биопсихологические свойства личности; г) опыт личности.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 30. Профессионально-важные качества – это: а) совокупность качеств личности, позволяющих ей успешно выполнять свои должностные обязанности; б) совокупность социально-значимых качеств личности; в) совокупность творческих способностей; г) совокупность психологических качеств.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 31. Укажите правильный порядок стадий формирования коллектива: а) интеграция; б) стабилизация; в) первичный синтез; г) дифференциация; д) распад.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 32. Пара каких показателей характеризует ориентацию руководителя на достижение производственных задач организации и решение проблем коллектива: а) интерес к производственным показателям – интерес к собственному авторитету; б) интерес к производственным показателям – интерес к людям; в) интерес к имиджу фирмы – интерес к людям; г) интерес к собственному авторитету – интерес к людям.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 33. Укажите условия, которые способствуют созданию команды: а) умение найти точку соприкосновения, общие ценности и интересы, чёткость и ясность позиций; б) потребность быть победителем, брать верх;</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>

в) готовность помогать другому; г) безапелляционные заявления.	
Вопрос 34. Основателем исследовательского направления, получившего название групповой динамики в зарубежной социальной психологии является: а) Ч. Кули; б) К. Левин; в) Ю. Хемфилл; г) Н. Трипплет.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 35. Ситуация, когда кто-нибудь заставляет себя согласиться с мнением коллег, потому что они ждут от него этого, является примером: а) неконформизма; б) конформизма; в) девиации; г) оппортунизма.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 36. Групповая сплоченность – это: а) способность социальной группы в процессе совместной деятельности принимать общие решения и лоббировать свои интересы; б) социально-психологическая характеристика коллектива, свидетельствующая, что он находится на начальной фазе развития; в) единство трудового поведения членов коллектива, проявляющееся в общности интересов, ценностей и норм поведения; г) состояние социальной группы, которое характеризуется разбросом мнений, оценок и социальных установок, по поводу решения важнейших вопросов совместной деятельности.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2

## ВАРИАНТ 2

Тесты	Контролируемые компетенции
Вопрос 1. Предметом психологии управления является: а) совокупность психологических явлений в организации; б) процесс принятия управленческих решений; в) психологическая структура личности в организации; г) взаимодействие руководителя и подчиненного.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 3. Объектом социологии управления является: а) властные взаимоотношения, возникающие между обществом и государством, личностью и социальной группой; б) социальное управление как сознательно создаваемый людьми механизм их совместной деятельности для достижения общественно значимых целей; в) вопросы социальной стабильности и безопасности в современном обществе; г) деятельность, связанная с обеспечением коллективного целедостижения.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 4. Предметом социологии управления является: а) генезис социальных организаций; б) взаимодействие социальных групп; в) социально-психологические взаимодействия в группах; г) социальные механизмы оптимизации управленческих воздействий.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 5. На стыке каких научных дисциплин появилась социология управления: а) социологии и менеджмента; б) социологии и экономики; в) социологии и теории управления; г) социологии и политологии.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 6. Укажите, когда в социологии организаций и общей организационной теории возникает школа социальных систем: а) 20–30 годы XX века; б) 30–40 годы XX века; в) 40–50 годы XX века; г) 50–60 годы XX века.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 7. Чему были посвящены первые работы М. Фоллетт: а) она изучала вопросы социальной иерархии, социальные конфликты, изменения в малых системах, рассматривала «группового индивида» организации или целостного социального сообщества;	ОК-5 ОК-7 ОПК-2

<p>б) она изучала вопросы развития и всестороннего использования организацией способностей работников, удовлетворения их потребностей, механизмов самоорганизации, гуманизации труда;</p> <p>в) она изучала лидерское поведение, стили руководства и факторы их определяющие;</p> <p>г) объектом ее анализа была организация, как динамическая целевая многофункциональная система, состоящая из разнородных и взаимосвязанных подсистем.</p>	
<p>Вопрос 8. Отечественный ученый, автор особой организационной науки – тектологии:</p> <p>а) А.Гастев;</p> <p>б) П.М. Керженцев;</p> <p>в) А.А. Богданов (Малиновский);</p> <p>г) Д.М. Гвишиани.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 9. Психологический тест – это:</p> <p>а) набор заданий и вопросов по какому-либо учебному предмету;</p> <p>б) набор вопросов, требующих развернутых ответов;</p> <p>в) индивидуальный набор вопросов заданий, выполняемых за ограниченное время;</p> <p>г) стандартизированное, одинаковое для всех испытуемых задание, стимулирующее определенную форму деятельности и выполняемое за ограниченное время.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 10. Какой метод сбора информации позволяет получить наиболее объективную информацию для коммуникационного анализа:</p> <p>а) анализ документов (документооборота) организации;</p> <p>б) опрос членов организации;</p> <p>в) наблюдение за поведением членов организации;</p> <p>г) эксперимент.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 11. Основная задача социотехнического анализа:</p> <p>а) дать рекомендации по улучшению коммуникаций в организации;</p> <p>б) дать рекомендации по повышению устойчивости организации;</p> <p>в) дать рекомендации по оптимизации использования кадрового потенциала организации;</p> <p>г) дать рекомендации по оптимизации процесса нововведения.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 12. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает оргструктурный анализ:</p> <p>а) управление отношениями;</p> <p>б) управление системами;</p> <p>в) управление результатами;</p> <p>г) управление людьми.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 13. Укажите имя американского социолога, представителя школы социальных систем, который рассматривал организацию как динамическую многофункциональную систему:</p> <p>а) Г. Саймон;</p> <p>б) Г. Ливитт;</p> <p>в) А. Этциони;</p> <p>г) Б. Басс.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 14. Исследовательская процедура генетического анализа предполагает:</p> <p>а) анализ взаимодействий в управляемой социальной системе;</p> <p>б) анализ соответствия личностных качеств сотрудника требованиям рабочего места;</p> <p>в) анализ ситуации возникновения, построения, функционирования и развития управляемых социальных систем;</p> <p>г) анализ влияния результатов совместной деятельности организации на внешнюю среду.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 15. Методы сбора и обработки исходной информации в социологии управления:</p> <p>а) принципиально отличаются от аналогичных методов в других отраслях социологии;</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>



<p>б) они зависят от целей и задач исследования, и каждый раз создаются заново;</p> <p>в) практически не отличаются от аналогичных методов в других отраслях социологии;</p> <p>г) подавляющее большинство из них заимствовано из психологии</p>	
<p>Вопрос 16. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:</p> <p>а) харизматической;</p> <p>б) экспертной;</p> <p>в) принудительной;</p> <p>г) диктаторской.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 17. При преобладании какого мотиватора человек берется за любую, даже самую «грязную» работу?</p> <p>а) материальное поощрение;</p> <p>б) хорошие условия труда;</p> <p>в) власть и влияние;</p> <p>г) интересная и полезная работа.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 18. Менеджер, склонный к инновациям, переменам и экспериментам, умеющий принимать нестандартные решения, стимулировать и достойно оценивать изобретательность других, обладает:</p> <p>а) целеустремленностью;</p> <p>б) способностью к самоуправлению;</p> <p>в) творческим подходом.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 19. Умение человека создавать эффективно работающие команды, добиваться результата от работы подчиненных, умение обучать их, помогать в личном и служебном росте, владение конкретными методами и приемами управления свидетельствуют о наличии у менеджера:</p> <p>а) навыков руководства;</p> <p>б) управленческих установок;</p> <p>в) дара влияния на окружающих.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 20. К какому типу конфликтной личности относится человек, который не умеет перестроиться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства, имеет раз и навсегда сложившееся мнение:</p> <p>а) неуправляемому;</p> <p>б) демонстративному;</p> <p>в) ригидному;</p> <p>г) сверхточному.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 21. Причины трудовых конфликтов подразделяются на:</p> <p>а) объективные и субъективные;</p> <p>б) открытые и закрытые;</p> <p>в) прямые и косвенные.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 22. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:</p> <p>а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;</p> <p>б) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;</p> <p>в) отсутствие критики;</p> <p>г) невысокая степень эмоциональной включенности;</p> <p>д) удовлетворенность принадлежностью к коллективу.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 23. Социальная роль исполнителя предполагает:</p> <p>а) заботливость;</p> <p>б) доброжелательность;</p> <p>в) подчинение;</p> <p>г) скептицизм.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 24. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется ...</p> <p>а) организационной культурой;</p> <p>б) социально-психологическим климатом коллектива;</p> <p>в) внутренней политикой;</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>

г) межличностными отношениями.	
<p>Вопрос 25. Личностный потенциал работника – это:</p> <p>а) совокупность профессиональных знаний, умений навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности;</p> <p>б) понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию;</p> <p>в) совокупность креативных способностей работника (способность генерировать идеи, разрешать проблемные ситуации и т.п.);</p> <p>г) психологические и физические возможности человека, в основе которых лежат врожденные задатки.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 26. Совокупность профессиональных знаний, умений навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности:</p> <p>а) трудовой потенциал;</p> <p>б) творческий потенциал работника;</p> <p>в) психофизиологический потенциал работника;</p> <p>г) личностный потенциал работника.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 27. Установка личности – это:</p> <p>а) готовность, предрасположенность к определенным действиям или реакциям;</p> <p>б) совокупность норм, правил и форм поведения;</p> <p>в) положение индивида в системе межличностных отношений;</p> <p>г) способность осуществлять нравственный самоконтроль.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 28. Укажите определение, соответствующее понятию «лидер»:</p> <p>а) человек, обладающий правом распоряжаться в заданном социально-профессиональном пространстве, в силу формальных обстоятельств (должности, прав собственности и т.п.);</p> <p>б) человек, с которым фирма поддерживает деловые отношения;</p> <p>в) член группы, за которым общественное мнение признает право принимать решения в значимых для группы ситуациях, выдвигается стихийно;</p> <p>г) человек, находящийся с другими в одном социальном сообществе и близком социальном и служебном статусе.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 29. Какое из определений соответствует понятию «коллектив»:</p> <p>а) совокупность людей, мнение и оценка которых важны для индивида, они являются образцом для подражания;</p> <p>б) формальная группа с четко определенными социальными задачами и фиксированной ролевой структурой;</p> <p>в) группа людей, члены которой объединены общими целями, характеризуется сплоченностью, обычно их отношения базируются на позитивных нормах морали;</p> <p>г) совокупность людей, основным объединяющим фактором которых является совместная деятельность при осознании общих целей и задач, в деятельности ориентируются на групповые нормы и образцы поведения.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 30. Команда – это:</p> <p>а) совокупность людей, выделенная на основе какого-либо одного и нескольких общих для них признаков;</p> <p>б) группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща;</p> <p>в) контактная неорганизованная общность, характеризующаяся высокой степенью конформизма составляющих ее людей, действующая эмоционально и относительно единодушно;</p> <p>г) объединение людей, совместно реализующих интересы, программы или цели на основе определенных норм и правил.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 31. Большую часть времени управленческого общения руководитель тратит на:</p> <p>а) дисциплинарные беседы;</p> <p>б) деловые переговоры;</p> <p>в) совещания.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 32. Деловой телефонный разговор должен начинаться:</p> <p>а) с возгласа «Алло!»;</p>	<p>ОК-5 ОК-7</p>

б) с описания проблемы; в) с выяснения имени и должности абонента; г) с представления звонящего.	ОПК-2
Вопрос 33. Укажите условия, которые препятствуют созданию команды: а) стремление уменьшить разброс мнений; б) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор; в) открытость, гибкость; г) равнодушие, апатия, скука.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 34. 19. Какие вопросы включает в себя анализ динамики группы: а) групповых процессов; б) групповые состояния; в) групповые эффекты; г) уровни развития группы.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 35. Которая из стадий не характерна для процесса развития групповой сплоченности: а) ориентирование членов группы в социальной ситуации, формирование общих ценностных ориентаций; б) взаимоприспособление членов группы, закрепление позитивных личностных отношений между ними; в) появление у членов группы многовариантных подходов к решению поставленных перед ними задач; г) глубокая интериоризация (освоение всеми членами группы) норм, правил, целей, установок.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 36. Укажите социально-психологический феномен, который может возникать как следствие групповой сплоченности и связан с уменьшением мотивации человека разрешить поставленную перед ним задачу в присутствии других людей: а) групповая лень; б) социальная фасилитация; в) социальная ингибция; г) эффект группомыслия.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2

### **Критерии формирования оценок по тестам**

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

#### **Темы докладов**

##### **Раздел 1.**

##### **Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания**

1. Психоанализ: представители, основные положения, рекомендации для практики менеджмента.

2. Бихевиоризм: представители, концепция позитивного и негативного подкрепления в практике менеджмента, основные положения.

3. Гуманистическая психология: представители, основные положения, теории мотивации.

4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга.

5. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора, теория равенства С. Адамса.

6. Методы социологии и психологии управления: диагностические и регулирующие.

### **Тема 2. Управление как социально-психологическое явление**

1. Внешние факторы: стратегия основательных решений; стратегия риска; стратегия действенности; стратегия эффективных сотрудников-профессионалов; стратегия упрощения; стратегия качества; стратегия лояльности и преданности; стратегия сотрудничества.

2. Внутренние факторы принятия решений ("личностный профиль решения"): индивидуально-психологические особенности личности специалиста; возраст; образование; опыт; стереотипы мышления; психические установки; ценности; предубеждения; мотивация и др.

3. Стил ь принятия решений и "ловушки" на пути принятия решений.

### **Раздел 2. Личность и организация**

#### **Тема 3. Личность как объект и субъект управления**

1. Познавательные процессы: восприятие, внимание, память, мышление.

2. Индивидуальные особенности мышления как интегрального познавательного процесса личности: аналитики, прагматики, критики, идеалисты, реалисты.

3. Регуляция эмоциональных состояний и эмоциональная зрелость.

4. Индивидуально-типологические особенности работника: темперамент, характер, способности.

5. Учет индивидуально-типологических особенностей сотрудников.

#### **Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации**

1. Типы мотивации работников.

2. Мотивация по потребностям.

3. Концепция мотивации А. Маслоу.

4. Основные формы и методы стимулирования работников.

#### **Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации**

1. Теоретические подходы к проблеме лидерства: «теория черт», поведенческий подход, ситуационный подход.

2. Индивидуальные стили руководства.

3. Типичные ошибки в управлении их профилактика.

4. Способности к управленческой деятельности.

5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.

6. Имидж и репутация руководителя.

7. Социальная ответственность руководителя.

#### **Тема 6. Личность и малые группы в организации**

1. Группа: понятие, виды, композиция, структура.

2. Групповая динамика.

3. Понятие команды и командообразования.

4. Групповая сплоченность, совместимость, сработанность.

5. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии.

6. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.

7. Виды и стили общения в коллективе.

8. Типы отношений в коллективе с т. зр. социально-психологического климата: «команда», «теплая команда», «невмешательство», «задача», «золотая середина».

9. Особенности отношений в системе «руководитель-подчиненный».

#### **Тема 7. Конфликт в организации**

1. Понятие конфликта, типология конфликтов.

2. Причины конфликтов в организациях: производственно-технологические, экономические, управленческие, социально- психологические.
3. Межличностные и межгрупповые конфликты.
4. Показатели конфликтной ситуации в трудовом коллективе: масштаб, длительность, новизна или типичность конфликта, функциональность или дисфункциональность конфликта.
5. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации.
6. Пути профилактики и выхода из конфликтных ситуаций.
7. Социально-психологический микроклимат.

#### **Тема 8. Профессиональное здоровье**

1. Профессиональное положение и психологическое благополучие.
2. Понятие психического здоровья.
3. Взаимодействие между семьей и работой.
4. Влияние сменной и ненормированной работы на профессиональное здоровье.
5. Негативные факторы снижения успешности выполнения работы.

#### **Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема**

1. Функции организационной культуры.
2. Принципы формирования и поддержания организационной культуры.
3. Факторы поддержания организационной культуры: отбор персонала; деятельность высшего руководящего звена; адаптация и социализация работников.
4. Типология организационных культур.

#### **Тема 10. Имидж как технология социального управления**

1. Психология симпатии.
2. Имидж в деловой сфере.
3. Слагаемые имиджа руководителя (менеджера).
4. Разработка имиджа.
5. Этапы вхождения в образ: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ.
6. Психология успеха.
7. Планирование карьеры и делового успеха.
8. Имидж и самопрезентация.