

**Приложение 2**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**Институт экономики и предпринимательства**  
(факультет / институт / филиал)

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины  
«Психология менеджмента»**

---

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования  
**Магистратура**

---

Направление подготовки / специальность  
**38.04.02 «Менеджмент»**

---

Направленность образовательной программы

**Управление бизнесом и финансами**

---

Квалификация (степень)  
**Магистр**

---

Форма обучения  
**очная**

---

Нижегород  
2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.О.01, Психология менеджмента относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
Блок 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть	Дисциплина Б1.О.01 Психология менеджмента относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.04.02 Менеджмент.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Принимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	<i>Знать: основные концепции понятий «мотивация личности» и «социальное поведение», правила работы в коллективе при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий личности работающих.</i> <i>Уметь: работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности поведения и мотивации представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, выделять их и толерантно воспринимать эти различия.</i> <i>Владеть: нормами и принципами межкультурного, этического взаимодействия, касающихся социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий поведения и мотивации представителей различных социального и культурного происхождения; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</i>	<i>Вопросы тестов, кейс задачи, совместные проекты, зачет</i>
	УК-5.2. Владеет навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных	<i>Знать: основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные коммуникации», владеет навыками кросскультурного анализа и мультинационального делового общения.</i> <i>Уметь: коммуницировать и создавать</i>	<i>Вопросы тестов, кейс задачи, совместные проекты, зачет</i>

	задач	официально-деловые, научные и профессиональные тексты, учитывая цивилизационные, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности аудитории/собеседника/оппонента. Владеть: навыками и приемами эффективной межкультурной коммуникации, основанной на знании разнообразия культур.	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития и целями профессионального роста	Знать основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом, имеющегося опыта в соответствии с задачами саморазвития и целями профессионального роста.  Уметь правильно формулировать цели, задачи и направления профессионального развития и карьерного роста с учетом своего опыта, условий, средств, личностных возможностей; критически оценивать и оптимально использовать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности; Владеть навыками и приемами определения, планирования, реализации и повышения уровня профессиональной деятельности с учетом имеющегося опыта в соответствии с задачами саморазвития и целями профессионального роста.	Вопросы тестов, кейс задачи, совместные проекты, тесты самооценки, зачет
	УК- 6.2. Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда	Знать основы, направления, источники и способы самосовершенствования с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда. Уметь правильно осознавать мотивы, формулировать цели, задачи и направления профессионального траекторию с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда; Владеть навыками и приемами выявления стимулов для саморазвития, планирования, реализации и повышения уровня профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда.	Вопросы тестов, кейс задачи, совместные проекты, тесты самооценки, зачет
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в	ОПК 4.1. Осуществляет выбор бизнес-моделей и методов руководства при	Знать принципы и особенности создания, функционирования бизнес-моделей, методы руководства командой в целях реализации проектов в сфере российского и международного бизнеса  Уметь создавать проектные команды	Вопросы тестов, кейс задачи, совместные проекты,

<p>организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;</p>	<p>реализации проектной и процессной деятельности на основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков</p>	<p>и временные рабочие группы и осуществлять руководство их деятельностью Владеть навыками аргументированного Убеждения, оценки их результативности и навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений в сфере менеджмента и российского и международного бизнеса На основе современных методов и матричных моделей способен разрабатывать оптимальные стратегии развития бизнеса организации, планировать инновационные преобразования и реформы в области менеджмента.</p>	<p>деловые игры, зачет</p>
	<p><b>ОПК 4.2.</b> Разрабатывает элементы стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности на основе выявления и оценки рыночных возможностей</p>	<p>Знать современные методы и направления развития инновационной деятельности, принципы разработки стратегии развития бизнеса организации; Уметь правильно осознать методы и направления развития инновационной деятельности, выбрать стратегии развития бизнеса организации планировать инновационные преобразования и реформы в области менеджмента. Владеть навыками создания элементов стратегии развития инновационных направлений на основе выявления и оценки рыночных возможностей.</p>	<p>Вопросы тестов, кейс задачи, совместные проекты, деловые игры, зачет</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	<b>___ ЗЕТ</b>	<b>___ ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>		
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	<b>25</b>		
- занятия лекционного типа	<b>4</b>		
- занятия семинарского типа ( практические занятия / лабораторные работы)	<b>20</b>		
<b>самостоятельная работа</b>	<b>47</b>		

<b>КСР</b>	<b>1</b>		
<b>Промежуточная аттестация – экзамен/зачет</b>	<b>зачет</b>		

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе															Самостоятельная работа обучающегося, часы			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																		
		Занятия лекционного типа					Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего							
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная		
Тема 1. Теории и практики современной психологии менеджмента	10				1				4									5		
Тема 2. Личность и ее потенциал в системе управления	10				1				4									5		
Тема 3. Как правильно давать оценку действиям	10				1				4									5		
Тема 4. Команда и группа как объект управления	8				1				2									5		
Тема 5. Межкультурное взаимодействие.	16								3									13		
Тема 6.	17								3									14		

Техники принятия решений																	
Промежуточная аттестация – зачет,																	

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: выполнение проектов в парах или в командах смешенного национального состава, проведение самотестирования и тестирования одnogруппников.

Используются *неигровые имитационные технологии*:

- анализ конкретных ситуаций;
- групповые дискуссии;
- просмотр учебных фильмов с последующим анализом;

*Игровые имитационные технологии*:

- презентации;
- деловые игры (аттестационные, дидактические);
- креативные интерактивные технологии (мозговой штурм и его разновидности, метод ассоциаций).

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 20 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:
  - подготовка обзоров, отчетов, докладов и научных публикаций
  - обоснование выбора метода управления бизнес-процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций
- компетенций –
  - УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
  - УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
  - ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

##### **Виды самостоятельной работы студентов:**

- подготовка к семинарским занятиям;
- работа над проектом в группе или в паре
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет
- работа над основной и дополнительной литературой;
- подготовка к контрольным работам и к контрольным тестированиям;
- подготовка к зачету.

##### **Методические указания для обучающихся**

Самостоятельная работа студентов направлена на самостоятельное изучение отдельных разделов каждой темы рабочей программы.

*Цель самостоятельной работы* - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

##### **Изучение понятийного аппарата дисциплины**

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена усвоению понятийного аппарата, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного специалиста является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в списке литературы.

##### **Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану**

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ, раскрытия сущности основных категорий системы валютного регулирования, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

##### **Работа над основной и дополнительной литературой**

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

### Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что данная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми дисциплинами..

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

### Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

В результате самоподготовки к занятиям у студентов формируются компетенции УК-5; УК-6; ОПК-4

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология Менеджмента, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5306>, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>, и/или в системе открытых онлайн-курсов - MOOC - <https://mooc.unn.ru/>.

## 5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

### 5.1.Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Знания	Отсутствие	Уровень	Минимально	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень



	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
<b>зачтено</b>	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 5.2.1 Контрольные вопросы

<i>вопросы</i>	<i>Код формируемой компетенции</i>
Предмет психологии управления. Школы управленческой мысли.	УК-6
Подходы в теории управления (процессуальный, системный, ситуационный).	УК-6
Понятие организации. Ее структура.	УК-5
Понятие личности. Теории личности.	УК-6
Личностные особенности эффективного руководителя.	УК-6
Непсихологические и психологические критерии эффективности руководства.	УК-5
Стили руководства подчиненными (авторитарный, либеральный, демократический, партисипативный).	УК-6
Виды авторитета. Формальный и психологический авторитет руководителя. Составляющие психологического авторитета (моральный и функциональный авторитет).	УК-5
Специфика мотивации трудовой деятельности подчиненных. Мотивационный аудит.	УК-5
Особенности мотивации трудовой деятельности руководителей	УК-6
Методы управления мотивационно-потребностной сферой работников. Алгоритм разработки программ материального и нематериального стимулирования персонала в организации.	УК-6
Деловое общение. Виды и принципы построения.	УК-6
Коммуникативная функция руководителя. Ошибки коммуникации.	ОПК-4
Перцептивная сторона общения как фактор успешного (неуспешного) взаимодействия.	УК-6
Переговорный процесс, этапы и техники.	УК-6
Межкультурное взаимодействие. Различия в деловой коммуникации в различных регионах мира.	УК-5
Командная форма организации работ, ее преимущества и риски. Виды команд и групп. Алгоритм их создания. Факторы, способствующие эффективной работе в команде.	ОПК-4
Внутрикомандные роли (конструктивные и деструктивные). Этапы развития команды.	УК-5
Управление конфликтами в команде (причины, функции конфликтов, виды организационных конфликтов).	УК-5
Динамика развития конфликтов, способы разрешения, методы профилактики возникновения.	УК-5
Роль руководителя в управлении конфликтами: посредничество и арбитраж.	УК-5
Техники принятия решений. Виды и многообразие. Плюсы и минусы применения в ситуациях.	УК-5

Групповые решения, их преимущества и недостатки. Этапы группового принятия решений	УК-5
Стратегии инновационного развития организации. Комплекс целей и установок, правила принятия решений и способов перевода организации в новое положение на основе инноваций.	ОПК-4
Инновационная стратегия развития: сущность, виды и методы	ОПК-4
Основные виды инновационных стратегий и их функции	ОПК-4

## 5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК- 4

### 1. Тестовые вопросы:

1. Научное направление, логической сердцевиной которого стало изучение коммуникативных неудач и их последствий в ситуациях межкультурного общения сформировалось:

- а) в 70–х гг. XX века
- б) в 60 -х гг. XX века
- в) в 70 – х гг. XIX века
- г) в 90- х гг. XX века
- д) в 90-х гг. XIX века

2. Основным объектом изучения в теории межкультурной коммуникации являются:

- а) **различия в особенностях культуры и общения у представителей различных народов, расовых и этнических групп.**
- б) язык, кухня, традиции
- в) внешность
- г) диалект
- д) юмор

3. Эмпатия – это:

- а) **способность понимать и разделять переживания другого человека через эмоциональное сопереживание.**
- б) процесс усвоения человеком культурных знаний ценностей, норм поведения и навыков.
- в) терпимое и снисходительное отношение к чужим мнениям, обычаям, культуре.
- г) процесс негативного восприятия традиций и ценностей чужой культуры.
- д) форма общения людей посредством жестов, мимики, телодвижений.

4. Межкультурная коммуникация как самостоятельное направление в лингвистике развилось, прежде всего:

- а) **в Соединенных Штатах Америки и странах Западной Европы.**
- б) в странах СНГ
- в) в СССР
- г) в Казахстане
- д) в Испании.

5. Укажите параметры наиболее существенных различий при межкультурном общении:

- а) **язык, невербальные коды, мировоззрение, ролевые взаимоотношения, модели мышления.**

- б) юмор, произношение
- в) кухня, дистанция, внешность
- г) акцент, диалект, использование сленга
- д) традиции, алфавит, прием пищи и ее количество

6. В какой стране неприлично причесываться и красить губы на людях:

- а) **США**
- б) Испания
- в) Сингапур
- г) Голландия
- д) Италия

7. Кто предложил «платиновое правило общения», которое гласит: «Поступай с другими так, как они поступали бы сами с собой».

- а) **М. Беннет**
- б) Э. Холл
- в) В. Гудэнаф
- г) К. Гиртц
- д) Г. Хофштеде

8. Они высоко ценят свою индивидуальность, придают огромное значение разнице между людьми, ценят свободу выбора, просты в общении, экономят время на всем, чужды чопорности. Это характеризует:

- а) **американцев**
- б) японцев
- в) англичан
- г) французов
- д) китайцев

9. Дух соревновательности присутствует у них на работе, в семье, в дружбе, на отдыхе, в спорте и т.д.

- а) **американцы**
- б) японцы
- в) англичане
- г) французы
- д) китайцы

10. Выражение этой культуры проявляется в сдержанности, чопорности, пуританстве и т.д.

- а) **английская**
- б) японская
- в) американская
- г) французская
- д) китайская

11. Люди, принадлежащие к этой культуре, предпочитают четкие цели, подробные задания, жесткие графики работы и расписания действий.

- а) **культура Германии**
- б) культура США
- в) культура Индии
- г) культура Дании
- д) культура Финляндии

12. К маскулинным культурам относятся:

- а) **культура Италии, Великобритании, Японии.**
- б) культура Греции, Швеции, Дании
- в) культура Индии, Дании, Нидерландов
- г) культура Дании, Норвегии, Швеции
- д) культура Финляндии, Португалии, Чили

13. Выберите индивидуалистские культуры:

- а) **культура Германии, Великобритании, США.**
- б) культура Мексики, Египта, Дании
- в) культура Индии, Бразилии.
- г) азиатские и африканские культуры
- д) культура католических стран Южной Европы.

14. Они довольно неформальны и переходят к сути дела сразу же, без лишних разговоров.

- а) **американцы**
- б) японцы
- в) англичане
- г) французы
- д) китайцы

15. Они обладают некой внутренней утонченностью, предпочитают взаимопонимание и контроль при общении с другими.

- а) **англичане**
- б) японцы
- в) американцы
- г) французы
- д) китайцы

16. Для общения людей этой страны свойственно обилие комплиментов, знаков благодарности и внимания. Они не будут публично критиковать сотрудника по работе, т.к. считают это проявлением грубости и неуважения.

- а) **в Саудовской Аравии**
- б) во Франции
- в) в США
- г) в Китае
- д) в Тайланде

17. Они не любят с ходу затрагивать интересующий их вопрос, демонстрируя свой интерес сразу. Подходят к нему постепенно, после долгого разговора на нейтральные темы.

- а) **французы**
- б) японцы
- в) англичане
- г) американцы
- д) китайцы

18. Тип общения, при котором партнеров по общению объединяют интересы дела, совместная деятельность.

- а) **деловой стиль общения**
- б) дружеский стиль общения

- в) требовательный стиль общения
- г) дистанционный стиль общения
- д) заигрывающий стиль общения

19. Манера общения определяется:

- а) **тоном общения; дистанцией общения**
- б) стилем общения; функциями общения
- в) содержанием общения; субъектом общения
- г) средствами общения; этнической принадлежностью
- д) количеством человек, задействованных в общении

## 2. Кейс-задача по теме "Команда как социально-психологический и организационно-психологический феномен"

### **Задание для работы:**

1. Проанализируйте тезисы философий наиболее успешных компаний из разных регионов мира.
2. Приведите примеры, свидетельствующие о реальном воплощении в практике работы зарубежных компаний таких факторов становления команды, как:
  - воздействие на процесс групповой самоидентификации благодаря специфическим а) атрибутам, б) девизам;
  - акцентирование внимания на особой функции рабочей группы среди прочих;
  - культивирование а) традиций, б) обрядов, в) мифов, в том числе, мифов о героях компании;
  - создание пространственно-временных предпосылок для взаимодействия сотрудников трудового коллектива;
  - обеспечение условий, способствующих формированию эмоционального компонента групповой сплоченности, т.е. позитивных эмоциональных сопереживаний;
  - использование элементов соревнования.
3. Результаты работы оформите в виде таблицы:

№	Название фактора	Название компании			
		Hewlett-Packard	.....	.....	.....
1	Атрибуты				
2	Девизы				
3	.....				

### 5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции УК-6

#### *1. Власть – это*

- а) поведение человека, вносящее изменение в поведение, отношение, ощущения другого человека
- б) возможность влиять на поведение других людей
- в) ситуация в управлении, когда уровень влияния облеченного властью руководителя над подчиненными равен степени зависимости этого подчиненного от руководителя

#### *2. Влияние – это*

- а) поведение человека, вносящее изменение в поведение, отношение, ощущения другого человека
- б) возможность влиять на поведение других людей

в) ситуация в управлении, когда уровень влияния обличенного властью руководителя над подчиненными равен степени зависимости этого подчиненного от руководителя

3. *Сущность командообразования состоит в*

- а) гуманистическом подходе к работе
- б) принципе сплоченности коллектива
- в) объединении нескольких групп для совместной деятельности

4. *Команда – это*

- а) любой трудовой коллектив
- б) небольшая группа людей с общими целями и интересами
- в) вид корпоративной культуры.

5. *К отличительным чертам команды относится*

- а) сплоченность
- б) оперативность
- в) общее мировоззрение

6. *Коллективом можно назвать*

- а) заинтересованную друг в друге группу
- б) группу, объединенную для совместной деятельности
- в) любое производственное объединение

7. *Для осуществления процесса коммуникации необходимы и достаточны следующие основные элементы*

- а) отправитель информации, сообщение, помехи, средство передачи информации, получатель информации
- б) отправитель информации, сообщение, канал, получатель информации
- в) отправитель информации, сообщение, носитель информации, канал, получатель информации
- г) отправитель информации, сообщение, получатель информации

8. *Информация намного быстрее распространяется по каналам*

- а) неформальных коммуникаций
- б) межуровневых коммуникаций
- в) горизонтальных коммуникаций

9. *Этап коммуникационного процесса, который считается важнейшим условием его эффективности - это*

- а) зарождение и выбор идеи
- б) кодирование и выбор канала
- в) передача информации
- г) декодирование
- д) обратная связь

10. *Конфликт в организации — это*

а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации

б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами

в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками

г) конфликты между различными структурными элементами организации

д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива

11. *Структурные конфликты в организации — это*

а) конфликты между структурными подразделениями

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов

12. *Стратегия поведения в конфликте, в которой совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон: пусть длительная и состоящая из нескольких этапов, но идущая на пользу делу*

- а) компромисс
- б) сотрудничество
- в) консенсус
- г) противостояние

#### **Практическое задание:**

*Задание 1.* Работа в малых группах. Каждая группа — сторонник одной из теорий психологии управления. Нужно привести как можно больше аргументов в пользу «своей» теории.

*Задание 2.* Выберите теорию психологии управления, которая вам близка. Продумайте, как можно воплотить ее принципы на известном вам предприятии (если вы нигде не работаете, то в университете). Результаты доложите на занятии

#### **4.2.4. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

1. *Сущность командообразования состоит в*
  - а) гуманистическом подходе к работе
  - б) принципе сплоченности коллектива
  - в) объединении нескольких групп для совместной деятельности
2. *Команда – это*
  - а) любой трудовой коллектив
  - б) небольшая группа людей с общими целями и интересами
  - в) вид корпоративной культуры.
3. *К отличительным чертам команды относится*
  - а) сплоченность
  - б) оперативность
  - в) общее мировоззрение
4. *Коллективом можно назвать*
  - а) заинтересованную друг в друге группу
  - б) группу, объединенную для совместной деятельности
  - в) любое производственное объединение
5. *Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием*
  - а) психологии и социологии
  - б) философии и культуры
  - в) экономики и делопроизводства
6. *Механизмы социального взаимодействия применяющиеся в командообразовании - это*
  - а) оптимизация вознаграждений
  - б) распределение обязанностей
  - в) направление на повышение квалификации
7. *Эффективным подходом к формированию команды является*
  - а) целеполагающий подход
  - б) финансовый подход
  - в) избирательный подход
8. *Группы в команде разделяются на:*
  - а) большие, средние и малые
  - б) эффективные и неэффективные
  - в) личные и общественные
9. *Управленческую психологическую деятельность в команде рассматривал ученый*



- а) В. Розанова
- б) Г. Почепцов
- в) М. Моисеев

10. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется

- а) гомогенность состава команды
- б) гетерогенность состава команды
- в) однородность состава команды

**Кейс-задача по теме "Личность менеджера. способы социально-психологического воздействия":**

*Прочитайте представленные ниже ситуации.*

1. Опираясь на основания для классификации способов воздействия определите, какая из двух классификаций является наиболее применимой в каждом конкретном случае:

- 1) открытость/закрытость намерений менеджера для персонала и преимущественное использование эмоциональных или рациональных средств управления взаимодействием;
- 2) формальный/неформальный статус субъекта воздействия и вынужденный/добровольный характер подчинения объекта воздействия.

2. Проанализируйте используемые руководителями способы воздействия на персонал и определите их (способа воздействия) типы:

**давление** - сильное и интенсивное воздействие с опорой на созданный внушительный и представительный образ. Речь утвердительная, не терпящая возражений, указующая, в форме приказа. Положение устойчивое и стабильное. Этот метод принуждает человека выполнить необходимые действия, принижают его с точки зрения социальной иерархической лестницы.

**манипуляция** - скрытое побуждение адресата к переживанию определенных состояний, принятию решений и/или выполнению действий, необходимых для достижения инициатором своих собственных целей. Ловкое, решительное воздействие. Речь двусмысленна, слова несут двусмысленную смысловую нагрузку, положение тела хорошо продумано, сбалансировано. С помощью вызываемых двойственных образов, человека ставят в положение выбора, вынуждают скорректировать своё поведение в пользу манипулятора.

**эмоциональное влияние** - это способ общения, руководства и манипулирования людьми посредством межличностных отношений и провокаций на демонстрацию внутренних эмоций. Используется он для того, чтобы подстегнуть развитие сотрудников как профессионалов, выявить скрытый потенциал быстрее, чем обычно, прилагая минимум усилий.

**власть** - это отношение между людьми, при котором один из них (субъект власти), обладающий определенным потенциалом (воля, интеллект, сила, богатство, авторитет, общественное признание, и т.д.) в силу того, что он этим обладает, вынуждает другого человека выполнять его желания, которые бы тот никогда не выполнил по своей воле.

**авторитет** - это система взаимосвязанных свойств личности, обеспечивающая успех во взаимоотношениях с людьми и в организации труда целого коллектива. Заключается в признании за субъектом (носителем) выдающихся достижений, знаний, умений, навыков, способностей, его особого положения в обществе, их значимости для человечества, для того или иного объекта, сферы социальной жизни, науки, и базирующемся на этом ненасильственном влиянии его носителя на тот или иной объект, обуславливающим определенную исторически изменяющуюся форму подчинения действий и мыслей людей положениям и нормам, вытекающим из установок субъекта

**убеждение** - это способ воздействия, который затрагивает не только познавательную, но и эмоциональную и рациональную сферу личности. Это аргументированное воздействие одного или нескольких человек на критическое мышление другого человека или группы

лиц, для того, чтобы достигнуть определенной цели. Основано на сознательном обращении к разуму человека, на добровольном принятии им той информации, с помощью которой его пытаются убедить.

**требования** - это выраженное в решительной, категоричной форме психологическое влияние на человека в виде просьбы о том, что должно быть выполнено, на что требующий имеет право

**критика** - высказывание пренебрежительных или оскорбительных суждений о личности человека и/или грубое агрессивное осуждение, осмеяние его дел и поступков.

**поощрения** - внешне активное стимулирование, побуждение человека к положительной, инициативной, творческой деятельности.

**наказания** - как влияние на человека, предполагает лишение человека чего-либо значимого для него.

3. Оцените эффективность управленческого воздействия с точки зрения персонала, руководителя, со своей точки зрения. Обоснуйте свое мнение и предложите, если считаете нужным, свой вариант воздействия на сотрудников. В качестве доказательств приводятся примеры из текста, или сформулированные своими словами предложения.

4. Результаты групповой работы оформите в виде таблицы:

Ситуация	Классификация	Способ воздействия	Доказательства (1,2,3..)	Анализ эффективности анализируемого способа воздействия с точки зрения:					
				Руководителя (+/-)	Доказательства (1,2,3...)	Персонала (+/-)	Доказательства (1,2,3..)	Студентов (+/-)	Доказательства (1,2,3...)

#### 4.2.5. Темы курсовых работ, эссе, рефератов

##### Перечень тем рефератов и заданий для самостоятельной работы

Тема 1: Психология управления как самостоятельная отрасль психологии

Тема 2: Специфика управленческой деятельности как одного из видов активности человека

Тема3: Психологическая сущность организаций. Составление типологии организаций

Тема 4: Трудовой коллектив как объект управления. Подбор методик для диагностики особенностей трудового коллектива

Тема 5: Командные принципы организации труда на предприятии.

Тема 6: Психологические особенности принятия управленческих решений. Создание классификации управленческих решений.

Тема 7: Специфика мотивации к трудовой деятельности персонала и руководителей.

Тема 8: Функция организации трудовой деятельности.

Тема 9: Коммуникативная функция руководителя. Составление типологии коммуникативных барьеров.  
Тема 10: Интерактивная функция в деятельности руководителя. Определение условий эффективной интеракции.  
Тема 11: Личность менеджера  
Тема 12: Психологические проблемы профессионального отбора, аттестации и планирования карьеры руководителей.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

а) основная литература:

1. Ерушкина Л.В. Psychology of Management. Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2014. – 72 с.

б) дополнительная литература:

1. Senyo Adjibolosoo The Human Factor Approach to Managerial and Organizational Efficiency and Effectiveness (2019) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-61307-9>
  2. Michael Paschen, Erich Dihmaier The Psychology of Human Leadership (2014) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-642-37054-0>
  3. Maiké Andresen, Christian Nowak Human Resource Management Practices (2015) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-08186-1>
  1. в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины) MSWindows 7 (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Лобачевского, идентификатор 47276400),
  2. MicrosoftOffice 2007 Профессиональный + (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Лобачевского, идентификатор 47729513),
  3. KasperskyEndpointSecurity 10 for Windows) и др.
  4. Проблемы теории и практики управления <http://www.ptpu.ru>
  5. Библиотека экономической и деловой информации <http://ek-lit.agava.ru>
  6. Библиотека Либертариума <http://www.libertarium.ru>
  7. American Management Association <http://www.tregitry.com/ttr/ama>
  8. Business Week <http://www.businessweek.com>
  9. The Economist <http://www.economist.com>
  10. The Financial Times <http://www.ft-se.co.uk>
  11. Forbes <http://www.forbes.com>
  12. Fortune <http://fortune.com>
  13. Эксперт <http://www.expert.ru>
  14. Менеджмент в России и за рубежом <http://www.dis.ru/manag/>
  15. Маркетинг в России и за рубежом <http://www.dis.ru/market/>
  16. Литература для студента <http://www.libsib.ru/etika/etika-delovogo-obscheniya/vse-stranitsi>
  17. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
- Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также для самостоятельной работы студентов используются специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.02 «Менеджмент», магистерская программа «Управление бизнесом и финансами».

Автор:

к.с.н., доцент кафедры  
европейского и  
международного права

\_\_\_\_\_ Л.В. Ерушкина

Заведующий кафедрой  
мировой экономики и  
таможенного дела, д.э.н.,  
доцент

\_\_\_\_\_ Горбунова М.Л.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022, протокол № 6.