

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Психология управления

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

37.03.02 - Конфликтология

---

Направленность образовательной программы

Социальная конфликтология

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.31 Психология управления относится к обязательной части образовательной программы.

## 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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-4: Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ОПК-4.1: Знает теоретические основы, принципы и формы оказания психологической помощи, методы решения психологических проблем индивидов, групп и (или) организаций, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья. ОПК-4.2: Умеет оказывать помощь в решении психологических проблем, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья. ОПК-4.3: Владеет методами оказания психологической помощи	ОПК-4.1: Знает общие принципы разработки планов развития организаций и осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций Умеет выявлять потенциальные конфликты в процессе деятельности организаций Владеет навыками разработки предложений и рекомендаций по повышению эффективности профилактики конфликтов в организации  ОПК-4.2: Знает основы современных концепций психологии управления Умеет применять психологические технологии создания партнёрских деловых отношений в коллективе Владеет методами управления персоналом организации, направленными на создание партнёрских деловых отношений в коллективе  ОПК-4.3: Знает принципы организации мероприятий, направленных на разрешение конфликтов в	Кейс-задание Реферат	Экзамен: Дискуссионное обсуждение Тест

		<p>организациях</p> <p>Умеет применять психологические технологии разрешения конфликтов</p> <p>Владеет методами управления конфликтами</p>		
<p>ОПК-7: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры</p>	<p>ОПК-7.1: ИОПК-7.1. Знает ключевые концепции развития профессионализма, профилактики профессиональных деструкций, понимает важность супервизии для профессиональной деятельности психолога.</p> <p>ОПК-7.2: ИОПК-7.2. Умеет поддерживать развитие профессиональных компетенций.</p> <p>ОПК-7.3: ИОПК-7.3. Владеет способами профилактики профессиональных деструкций</p>	<p>ОПК-7.1:</p> <p>Знает об этических нормах в деятельности конфликтолога в организации</p> <p>Умеет использовать на практике косвенные методы управления персоналом</p> <p>Владеет технологиями разработки и осуществления мероприятий по профилактике конфликтов в рамках работы организаций</p> <p>ОПК-7.2:</p> <p>Знает психологические критерии оценки организационных политик и процедур управления</p> <p>Умеет применять психологические технологии оценки организационных политик и процедур управления</p> <p>Владеет методами оценки организационных политик и процедур управления</p> <p>ОПК-7.3:</p> <p>Владеет способами профилактики профессиональных деструкций в трудовом коллективе</p>	<p>Кейс-задание</p> <p>Реферат</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Дискуссионное обсуждение</p> <p>Тест</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>
в том числе	

<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
<b>- занятия лекционного типа</b>	<b>32</b>
<b>- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)</b>	<b>32</b>
<b>- КСР</b>	<b>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>42</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов	4	1	1	2	2
Технологии конструирования социально-партнерских отношений	4	1	1	2	2
Этические нормы, границы профессиональной компетентности и организационные политика: классификации и процедуры	4	1	1	2	2
Организационный психолог и профессии будущего в управлении персоналом	4	1	1	2	2
Человек в системе организационных отношений	3	1	1	2	1
Психологические барьеры принятия персоналом инноваций	3	1	1	2	1
Личностный потенциал управления и его детерминанты	4	1	1	2	2
Прямые и косвенные (психологические) методы управления	3	1	1	2	1
Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	4	1	1	2	2
Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений К.Камерона и Р.Куинна	3	1	1	2	1
Модели управленческого взаимодействия	3	1	1	2	1
Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании	3	1	1	2	1
Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности	3	1	1	2	1
Методики оценки организационной лояльности	3	1	1	2	1
Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителей различного уровня	3	1	1	2	1
Определение и согласование целей работы психолога с руководителями организации	3	1	1	2	1
Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации	3	1	1	2	1
Психодиагностическая работа с руководителями	3	1	1	2	1
Тренинговая работа с руководителями различного уровня	3	1	1	2	1
Психологическая подготовка начинающих руководителей	3	1	1	2	1
Психологическая работа с опытными руководителями	3	1	1	2	1
Психология управления организационными изменениями	3	1	1	2	1
Психологические факторы управления командной работой	3	1	1	2	1
Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации	3	1	1	2	1
Управление профессиональным развитием сотрудников	4	1	1	2	2

Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения	3	1	1	2	1
Психологическая подготовка руководителя к оценке работы сотрудников	4	1	1	2	2
Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности	3	1	1	2	1
Эффективная коммуникация в деятельности руководителя	3	1	1	2	1
Психология организационного лидерства	4	1	1	2	2
Управление корпоративными нормами поведения сотрудников	3	1	1	2	1
Управленческие ошибки и их психологические следствия	4	1	1	2	2
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	32	32	66	42

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

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы. Требования к ней изложены в пособии "Захарова Л.Н., Заладина А.С. «Психология управления»: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022 – 58 с."

#### 5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

##### 5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

##### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

Кейс-задание «Конфликты и стресс»

Задание:

1. Прочитайте ситуационную задачу «Конфликты и стресс»
2. Какие профессиональные стресс-факторы описаны в данном кейсе?
3. В чем стрессогенность данной ситуации (участники и стресс-факторы)?
4. В результате чего ситуация стала стрессогенной?
5. Какие ещё ситуации могут возникнуть, если никто из участников конфликта не изменит свою позицию?
6. В чем суть конфликта, частное проявление которого описано в примере, который содержится в кейсе?
7. Что можно сделать в этой и подобных ситуациях (алгоритм, варианты решения), чтобы впредь это не привело к потере клиентов?
8. Какие методы совладения со стрессом в подобных рабочих и нерабочих ситуациях Вы можете предложить?

Кейс:

Генеральный директор является также изобретателем и автором ключевых технологий своей фирмы. Поэтому практически все время уделяет тому, что интересно, а неинтересные, хоть и важные, срочные

дела не успевает делать. Делегировать не любит, в принятии решений – импульсивен. В общении – очень осторожен, не любит давать обещаний, особенно если не уверен в том, что сможет их выполнить. Во всех ситуациях старается обезопасить себя. В компании есть заместитель генерального директора, который ведет дела с партнерами и управляет персоналом. Он влияет на решения, но это удастся далеко не всегда. Вплоть до того, что он не может подписывать договоры без разрешения генерального директора, а из-за особенностей его характера и мироощущения многие сделки срываются.

Например, важный для фирмы заказчик просит показать дизайн-проект заказа и готов оплатить работу. Все патенты оформлены на генерального директора. Без его участия не обойтись. Генеральный директор сообщает, что сам отправит письмо с дизайн-проектом. Через неделю заказчик получает грубо сделанный в фотошопе набросок, который его не устраивает. Генеральный директор считает, что набросок передает смысл, а остальное не так важно. Заместителю удалось выправить ситуацию на переговорах и все же получить согласие заказчика на определенную сумму N. Через день генеральный директор объявляет, что стоимость проекта будет в два раза больше ( $N \cdot 2$ ). Заказчик отказывается. В срыве сделки обвиняется заместитель генерального директора.

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

Кейс «Этическая дилемма»

Представьте, что Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме.

Задание:

1. Как вы поступите? Почему?
2. Какие ещё варианты решения могут быть предложены? Почему Вы не выбрали их?
3. К каким последствиям может привести Ваше решение? Опишите краткосрочный и долгосрочный эффекты Вашего решения.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. В ходе анализа ситуации использует теоретические знания, демонстрирует способность их корректного применения на практике.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений. В ходе анализа ситуации не использует теоретические знания, не демонстрирует способность их корректного применения на практике.

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

Организационные конфликты и их основные причины и особенности.

Позиционирующие техники воздействия. Механизм конфликтного и бесконфликтного взаимодействий (с позиций транзакционного анализа).

Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии.

Компетентность субъекта управления при реализации персонального психологического воздействия. Психологические приемы общего действия.

Позиционирующие техники воздействия.

Современное состояние психологических исследований профессиональной деятельности руководителя.

Методологические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности.

Теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Принципы психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Исследование эффективности деятельности руководителя в трудовом процессе.

#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-7**

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

1. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления.
2. Этические нормы в поведении руководителя.
3. Психологические барьеры этического поведения.
4. Связь ценностей и этического поведения руководителя и сотрудников.
5. Управление этичностью поведения сотрудников, создание этических кодексов и организационной политики.
6. Роль формирования и применения этического кодекса в управлении поведением сотрудников.
7. Оценка границ собственной компетентности в деятельности руководителя.
8. Процедура внедрения корпоративной политики. Критерии оценки результатов.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего
не	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты,

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень 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 отдельным и несущественными 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 базовых навыков. 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 некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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 оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	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»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Дискуссионное обсуждение

Экзамен

Критерии оценивания (Дискуссионное обсуждение - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Тема дискуссии раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Тема дискуссии раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач
очень хорошо	Тема дискуссии раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения.

Оценка	Критерии оценивания
	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
хорошо	Тема дискуссии раскрыта, но допущены негрубые ошибки. Уровень знаний, умений и навыков продемонстрирован в объеме, соответствующем программе подготовки.
удовлетворительно	Тема дискуссии частично раскрыта, но допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продemonстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач
неудовлетворительно	Тема дискуссии частично раскрыта, но имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
плохо	Тема дискуссии не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

**Типовые задания (Дискуссионное обсуждение - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-4 (Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений)**

Темы дискуссий.

- 1 Организационные конфликты и их основные причины и особенности.
- 2 Позиционирующие техники воздействия. Механизм конфликтного и бесконфликтного взаимодействий (с позиций транзакционного анализа).
- 3 Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 4 Дайте психологический анализ применения поддерживающей модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 5 Дайте психологический анализ применения коллегиальной модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 6 Охарактеризуйте лидерство как социально-психологический, организационно-психологический феномен и косвенный метод управления
- 7 Охарактеризуйте специфику командной работы, особенности организационной культуры и управленческого взаимодействия в команде в отличие от других форм организации коллективного труда
- 8 Дайте характеристику современных активных и интерактивных методов обучения, в том числе, корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными методами. Приведите примеры.
- 9 Что такое психологический климат организации, каковы его характеристики, типы и функции? Каковы связи особенностей психологического климата и эффективности организации?

10 Дайте характеристику организационной культуры как социально-психологического феномена и косвенного метода управления. Раскройте связь ОК и психологического климата.

11 Дайте психологический анализ иерархического типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?

**Типовые задания (Дискуссионное обсуждение - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-7 (Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры)**

12 Дайте психологический анализ кланового типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?

13 Дайте психологический анализ адхократического типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?

14 Дайте психологический анализ рыночного типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?

15 Что такое «прямые» и «косвенные» методы управления? Дайте сравнительный анализ их эффективности, возможностей и ограничений применения.

16 Как определяется личностный потенциал управления (ЛПУ)? Назовите основные характеристики ЛПУ.

17 Назовите закономерности и особенности формирования ЛПУ в онтогенезе (по основным возрастам). Каковы возможности развития ЛПУ в семейном и школьном воспитании?

18 Раскройте особенности биографического метода исследования личности как психологической технологии диагностики и анализа личностного потенциала управления.

19 Раскройте возможности технологии психологического проектирования профессиональной деятельности как основы личностного и профессионального роста сотрудников организации

20 В чем суть понятий лояльности и приверженности персонала? назовите психологические детерминанты лояльности. В каких отношениях находятся личностный рост и лояльность сотрудников организации? В каких отношениях находятся личностный рост и трудовая мотивация сотрудников организации?

21 В чем суть понятий мотивации и мотивирования персонала? Как с этими понятиями соотносятся философия менеджмента, миссия организации? Каковы возможности усиления мотивирующих влияний философии менеджмента и миссии организации?

22 Назовите основные направления и формы работы психолога как внутреннего и внешнего консультанта деловых организаций. Раскройте его роль как специалиста по технологиям, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

**Оценочное средство - Тест**

**Экзамен**

**Критерии оценивания (Тест - Экзамен)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы

**Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-4**  
(Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений)

Выберите верный ответ.

1. Верны ли следующие суждения о межличностных конфликтах?

А. Межличностные конфликты всегда сопровождаются нравственно осуждаемыми действиями.

Б. Межличностные конфликты могут не выходить за рамки деловых аргументов, нравственных отношений.

а) верно только А

б) верно только Б

в) верны оба суждения

г) оба суждения неверны

2. Типология личности в психологии управления необходима для решения проблемы:

а) оптимизации межличностных отношений

б) решения межорганизационных конфликтов

в) построения экономических расчётов

г) проектирования кадровой политики

3. К психологическим методам повышения эффективности труда персонала относится:

а) медиация конфликтов между работниками

б) повышение оплаты труда работников

в) изменение системы нематериальной мотивации работников

г) публикация приказов о повышении работников в должности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- публикация приказов о повышении работников в должности

5. На основе принципов социального партнерства заключается:

- а) коллективный договор
- б) координальный договор
- в) коллегияльный договор

6. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- а) нет
- б) да
- в) с разрешения начальства

7. Стороны социального партнерства:

- а) работники и уполномоченные государственные органы
- б) работодатели и профессиональные союзы
- в) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей

8. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) участие работников в управлении организацией
- б) выдвижение ультимативных требований руководству
- в) организация дивизиональных структур в организации

9. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) выдвижение ультимативных требований руководству
- б) организация дивизиональных структур в организации
- в) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров

10. К основным принципам социального партнерства относится:

- а) антагонизм сторон
- б) полномочность представителей сторон

в) корпоративный дух

**Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-7**  
(Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры)

1. Кадровая политика организации — это:

- а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;
- б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

2. К субъектам социального партнерства относится:

- а) государство
- б) общественные отношения
- в) социально-трудовые отношения

3. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

- а) коллегиальности
- б) равноправия
- в) научной обоснованности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

5. Для оценки профессионально важных качеств кандидата на должность менеджера по работе с клиентами HR-специалист организации может использовать:

- а) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- б) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- в) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

6. Для оценки профессиональных навыков кандидата на должность сотрудника call-центра HR-специалист организации может использовать:
- а) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
  - б) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
  - в) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
  - г) социометрическую процедуру Дж. Морено
7. Для оценки социально-психологического климата в команде разработчиков IT-компании HR-специалист организации может использовать:
- а) социометрическую процедуру Дж. Морено
  - б) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
  - в) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
  - г) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
8. К основным принципам социального партнерства относится:
- а) корпоративный дух
  - б) антагонизм сторон
  - в) равноправие сторон
9. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:
- а) равноправия
  - б) научной обоснованности
  - в) коллегиальности
10. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:
- а) единоначалия
  - б) научной обоснованности
  - в) социальной справедливости

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Захарова Л. Н. Психология управления / Захарова Л. Н., Заладина А. С. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2022. - 58 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлениям подготовки 37.03.01

- «Психология» и 38.03.03 «Управление персоналом». - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830139&idb=0>.
2. Захарова Людмила Николаевна. Конфликтология : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, М. В. Прохорова, А. И. Махалин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2014. - 65 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850546&idb=0>.
3. Ордерные структуры и процессы в психологии: культура, этика, смысл : монография / Аксеновская Л. Н., Смирнова А. Ю., Понукалин А. А., Романова Н. М., Карелин А. А., Бессонова С. Д. - Саратов : СГУ, 2021. - 124 с. - Книга из коллекции СГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-292-04719-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=827855&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом в России: парадигмы и практика : Монография / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 174 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-011280-0. - ISBN 978-5-16-103448-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834256&idb=0>.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488970> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02345-9 : 1189.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=818879&idb=0>.
3. Базаров Тахир Юсупович. Психология управления персоналом : Учебное пособие Для СПО / Базаров Т. Ю. - Москва : Юрайт, 2021. - 381 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-11660-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=766662&idb=0>.
4. Карпов Анатолий Викторович. Психология менеджмента : Учебник для академического бакалавриата / Карпов А. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2019. - 481 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10026-6 : 1109.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=564914&idb=0>.
5. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие / Б. И. Хасан. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 204 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06474-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839448&idb=0>.
6. Леонов Николай Ильич. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : Учебник для вузов / Леонов Н. И. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 264 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12570-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=760947&idb=0>.

#### Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

<http://рпо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.

<http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит материалы исследований по психологии управления.

<http://www.mtu-net.ru> - Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г. Щукиной. Имеются материалы по психологии управления.

<http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Представлены разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.

<http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психологии управления.

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 37.03.02 - Конфликтология.

Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.