

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Психологические основы управления

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческим капиталом организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина ФТД.01 Психологические основы управления является факультативом в образовательной программе.

## 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 ОС-6: Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала	ИОПК ОС-6.1: Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала. ИОПК ОС-6.2: Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований. ИОПК ОС-6.3: Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.	ИОПК ОС-6.1: Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала  ИОПК ОС-6.2: Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований  ИОПК ОС-6.3: Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения	Кейс-задание Реферат	Зачёт: Задания Тест

## 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>1</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>36</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>8</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>27</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование 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/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания	2		1	1	1
Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления	2		1	1	1
Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты	2		1	1	1
Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе	2		1	1	1
Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений	3			0	3
Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления	3			0	3
Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности	3			0	3
Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	2		1	1	1
Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров	3			0	3
Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности	3			0	3
Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования	2		1	1	1
Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии	3			0	3
Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента.	2		1	1	1

Проблемы сотрудничества с менеджментом					
Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления	3		1	1	2
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	36	0	8	9	27

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания. Актуальность проблематики психологии управления в различных сферах человеческой практики. Основные современные подходы к определению объекта, предмета, задач психологии управления. Психология управления как часть психологии труда. Источники знания в психологии управления. Содержательные связи психологии управления с менеджментом. Содержательные связи психологии управления с другими областями психологии.

Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления. Понятия системы, социальной системы, управления. Понятия объекта и субъекта в психологии управления. Основные характеристики управления. Отличия управления от иных видов воздействий. Понятие закона-тенденции. Законы становления субъекта управления, законы организации деятельности, законы социального влияния.

Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты. Понятие личностного потенциала управления (ЛПУ). Возможности интерпретации проблем управления в организационных системах на основе использования понятия ЛПУ. Основные характеристики ЛПУ: управленческая доминанта; адресат; широта зоны управления; преобладающий тип воздействия; многообразие используемых средств; социальная направленность управления.

Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе. Генетический и социально-ролевой подходы к объяснению становления человека как субъекта управления: феномены и закономерности. Доречевой период овладения способами. Роль речи и мышления в формировании личностного потенциала управления. Первые личностные проявления ребенка как субъекта управления.

Развитие личностного потенциала управления в младшем школьном и подростковом возрастах.

Овладение личностью репертуаром социальных ролей. Управленческие и подчиненные роли.

Врожденное и приобретенное в ЛПУ. Индивидуальная психология и транзакционный анализ о формировании ЛПУ. Роль родительского и школьного воспитания в формировании ЛПУ.

Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений. Общие психологические характеристики властной личности. Индивидуальные темпераментальные особенности человека и их проявления в управленческой деятельности.

Индивидуальные характерологические особенности и их проявления в управленческой деятельности.

Особенности формирования ЛПУ у людей с различными ценностными ориентациями и характерологическими особенностями. Психологические особенности людей предпринимательского (политического) типа по Э.Шпрингеру-Дж.Холланду.

Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления. Понятия прямых и косвенных методов управления. Организационные и персональные методы управления. Групповые и индивидуальные методы управления. Психологические составляющие в различных методах. Условия эффективности. Зависимость эффективности от типа организаций, характеристик персонала, установок менеджмента, индивидуальности и жизненного пути менеджера.

Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности. Инвариантность структуры и разнообразие содержания деятельности. Основные структурные блоки (мотивационно-целевой, ориентировочный, исполнительский, контрольный). Иерархическая структурная организация мотивационной сферы. Цель деятельности. Опережающий образ результата деятельности (концептуальная модель деятельности), основные параметры (дифференцированность, характеристики,

критерии качества, человеческие и материальные ресурсы, временные рамки). Психологическое обеспечение исполнительского блока. Понятие профессионально важных качеств. Индивидуальный стиль деятельности. Основные формы контроля (текущий, по конечному результату) и механизмы контроля успешности деятельности (сличение образов, когнитивные процессы). Связь интенсивности и качества эмоций с результатом деятельности и ее мотивацией. Проектирование деятельности как технология, обеспечивающая структурную и ориентировочную полноту, содержательное и функциональное соответствие цели и требованиям профессиональных моделей, стандартов, адекватность личной мотивации и социальным ожиданиям. Закон инвариантной структуры деятельности Б.Ф.Ломова. Закон неаддитивного формирования деятельности В.Д.Шадрикова. Понятия психологической структуры деятельности. Мотивация. Цель. Опережающий образ результата деятельности. Концептуальная модель результата деятельности. Ориентировочная основа деятельности. Исполнительский блок в структуре деятельности. формы контроля успешности деятельности.

Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления. Взгляды на природу и функции организационной культуры в теории управления и в психологии управления. Типологии организационных культур. Ценности как основа формирования ОК. Проявления ОК по Ф.Харрису и Р.Морану. Значение ОК в процессах управления персоналом на этапах отбора, адаптации и социализации, развития карьеры, управления производственным и организационным поведением. Типологии ОК. Типология К.Камерона и Р.Куинна. Характеристика иерархической, клановой, адхократической, рыночной ОК. Семиотические проявления ОК. Оргкультурные предпочтения персонала и менеджмента. Мотивирующие влияния различных типов ОК. Связь типов ОК с установками менеджмента, мотивацией персонала, типом организации, моделями организационного поведения. Психологические условия эффективности. Проблема изменения ОК. Роль психолога в решении задачи изменения ОК.

Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров «Акционерная» модель эффективности организации. Определение психологических аспектов управленческой деятельности на основе модели «акционеров». Поведенческий подход в менеджменте и психологии управления. Авторитарная модель ОП. Патерналистская модель ОП. Поддерживающая модель ОП. Коллегиальная модель ОП. Основные характеристики моделей, условия эффективности. Необихевиоризм Ф.Б.Скиннера о законах модификации поведения. Теория социального научения А.Бандуры об управлении поведением. Значение этих законов для менеджмента и психологии управления.

Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности. Понятия мотива, мотивации, мотивирования. Значение мотивации персонала в решении целей организации. Психологическая компетентность менеджера в сфере решения задач мотивирования персонала. Д.Макгрегор о мотивации менеджеров. Мотивирование в гуманистической и в поведенческой психологии: возможности и ограничения применения в практике. Применение теорий мотивации А.Маслоу и В.Врума в психологии управления. Мотивация группового поведения. Идентификационные установки и мотивация труда в группе реального действия. Структура идентификационной установки. Взаимодействие менеджера и психолога в процессе формирования позитивных идентификационных установок персонала. Групповые мотивационные якоря. Лояльность: психологические условия формирования. Поведенческие проявления лояльности и пренебрежения.

Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования. Понятие команды как малой группы, социально-психологического и организационно-психологического феномена. Подсистемы технологических, формальных, неформальных и неформальных отношений в организации. Психологические проблемы взаимодействия в рамках этих подсистем. Управленческая команда. Преимущества и ограничения командной деятельности. Специфика командных отношений. Особенности психологического климата в команде. Этапы и закономерности спонтанного формирования команд. Этапы построения команды. Модель GRPI (цели, роли, процессы, межличностные отношения и индивидуальные стили) как метод самодиагностики команды. Особенности лидерства в команде.

Тема 12. 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. Социально-психологические эффекты коммуникации (эффекты контроля, соревнования, рассеивания ответственности, ошибки самообслуживания, предвзятости, стигмы, конформизма и пр.). Механизмы стереотипного поведения на основе общих социальных установок (установки на взаимный обмен, на последовательность в решениях и поведении, на следование социальному доказательству и авторитету). Возможности и ограничения использования приемов общего действия. Золотое и платиновое правила взаимодействия. Линии защиты Я и их преодоление. Техники усиления психологического воздействия: уподобление и отзеркаливание. Понятие раппорта. Основные правила бесконфликтного общения с руководителем. Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом

Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Организация консалтинговой деятельности: этапы, содержание, ответственность. Проблемы сотрудничества с менеджментом. Психолог как исследователь психологических аспектов организационных проблем. Психолог в системе внутрифирменного обучения. Психолог в системе подготовки корпоративных тренеров. Психолог как консультант менеджмента. Психолог как технолог в процедурах организационной диагностики. Психолог как технолог в процедурах проектирования управленческой деятельности. Форма и содержание отчетов и аналитических записок. Профессиограмма и психограмма психолога, работающего над оптимизацией систем управления.

Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления. Научная и практическая ценность исследований в области психологии управления. Общая схема организации исследования в психологии. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления. Специфика подбора методов эмпирических исследований в области психологии управления. Качественные методы в психологии управления. Ответственность психолога в освещении результатов эмпирических исследований в области психологии управления.

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

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

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 ОС-6:**

Прочитайте текст кейса "Выбор заместителя". Учитывая знания о типах организационных культур по К. Камерона и Р. Куинну ответьте на вопросы после текста.

На собрании акционеров Александрова избрали директором предприятия. Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. Политика компании была слишком консервативной. Предприятие нужно переводить в инновационный формат развития. До этого Александров три года работал заместителем директора по экономике. Общительный, грамотный, по темпераменту, скорее, сангвиник, ориентирован на результаты работы. Александрову необходимо выбрать себе двух заместителей. Имеется несколько кандидатур с разными наборами деловых качеств и психологией взаимоотношений.

1. Иванов ориентирован на человеческие отношения, стремится к тому, чтобы в коллективе были доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникациям и не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Иванова не всегда конкретны и рассчитаны на грамотных сотрудников.
2. Петров ориентирован на работу и достижение конечных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается поставленных целей, используя авторитарный стиль руководства. Борец за дифференцированную оплату труда в зависимости от вклада каждого в конечный результат. В интересах дела Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица и не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист».
3. Сидоров предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении заданий руководства, требователен к подчиненным, поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его называют за глаза «сухарем». План подразделения выполняет, но текучесть кадров больше, чем в других подразделениях.
4. Николаев ориентирован на все новое. При прежнем руководстве ему приходилось сдерживать себя, потому что он нередко предлагал весьма рискованные нововведения в области технологий, говорил о несправедливой уравнительной оплате труда с акцентом на квартальные премии всему коллективу независимо от личного участия каждого. Он кажется весьма грамотным, но в коллективе к нему относятся неоднозначно, большая часть не одобряет его предложения, но были и горячие сторонники. В последнее время он как-то замкнулся, похоже, вообще подыскивает новое место работы.

Вопросы:

Каковы преимущества и риски назначения каждого из 4 сотрудников?

По каким критериям в данной ситуации следует выбирать заместителей?

Какие 2 сотрудника смогли бы лучше всего справиться с задачами, которые стоят перед организацией?

### 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.

Оценка	Критерии оценивания
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.

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6:**

Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации

Психодиагностическая работа с руководителями

Тренинговая работа с руководителями различного уровня

Психологическая подготовка начинающих руководителей

Психологическая работа с опытными руководителями

Психология управления организационными изменениями

Психологические факторы управления командной работой

Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации

Управление профессиональным развитием сотрудников

Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения

Психологическая подготовка руководителя к оценке работы сотрудников

Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности

Эффективная коммуникация в деятельности руководителя

Психология организационного лидерства

Управление корпоративными нормами поведения сотрудников

Управленческие ошибки и их психологические следствия

**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 зачтено	не зачтено Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные 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

## 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 отдельными 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	При решении	Имеется	Продemonс	Продemonс	Продemonс	Продemonстр

	базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	трированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	трированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	трированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	ирован 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 с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6

Дайте письменный ответ, раскрыв тему:

Этические нормы, границы профессиональной компетентности и организационные политика: классификации и процедуры

Технологии конструирования социально-партнерских отношений

Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов

Организационный психолог и профессии будущего в управлении персоналом

Человек в системе организационных отношений

Психологические барьеры принятия персоналом инноваций

Личностный потенциал управления и его детерминанты

Прямые и косвенные (психологические) методы управления

Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений  
К.Камерона и Р.Куинна

Модели управленческого взаимодействия

Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании

Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности

Методики оценки организационной лояльности

Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителей различного уровня

Определение и согласование целей работы психолога с руководителями организации

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Тема вопроса раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Тема вопроса не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6**

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) коллегиальный 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

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

### 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. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Психология управления персоналом : учебник / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. - Москва : Юрайт, 2023. - 350 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03827-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844189&idb=0>.
2. 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>.
3. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом в России: история и современность : Монография / Государственный университет управления; Государственный университет управления; Пермский национальный исследовательский политехнический университет; Воронежский государственный университет; Новосибирский государственный университет экономики и управления. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 240 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010226-9. - ISBN 978-5-16-102051-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=628377&idb=0>.
4. Хасанова Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Хасанова Г. Б. - Казань : КНИТУ, 2018. - 240 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7882-2364-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=825965&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, компьютерами.

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 подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.