

MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Working programme of the discipline

Managerial Psychology

Higher education level

Master degree

Area of study / speciality

38.04.02 - Management

Focus /specialization of the study programme

Finance and Business Administration

Mode of study

full-time

Nizhny Novgorod

Year of commencement of studies 2024

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.01 Психология менеджмента 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
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 УК-5.2: Владеет навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	УК-5.1: Знать: основные концепции понятий «мотивация личности» и «социальное поведение», правила работы в коллективе при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий личности работающих. 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. 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	Кейс-задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>УК-5.2:</p> <p>УК-5.2. Владеет Знать: основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные коммуникации», владеет навыками кросскультурного анализа и мультинационального делового общения.</p> <p>Уметь: коммуницировать и создавать Вопросы навыками тестов, кейс межкультурного задачи, взаимодействия совместные при выполнении проекты, зачет профессиональных задач официально-деловые, научные и профессиональные тексты, учитывая цивилизационные, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности аудитории/собеседника/оппонента.</p> <p>Владеть: навыками и приемами эффективной межкультурной коммуникации, основанной на знании разнообразия культур.</p>		
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе	УК-6.1: Использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития и целями профессионального роста УК-6.2: Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, планирует	УК-6.1: Знать основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом, имеющегося опыта в соответствии с задачами	Кейс-задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

самооценки	<p>профессиональную траекторию с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда</p>	<p>саморазвития и целями профессионального роста.</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знать основы, направления, источники и способы самосовершенствования с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p> <p>Уметь правильно осознавать мотивы, формулировать цели, задачи и направления профессионального траекторию с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда;</p> <p>Владеть навыками и приемами выявления стимулов для саморазвития, планирования, реализации и повышения уровня профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов</p>		
------------	---	---	--	--

		карьерного роста и требований рынка труда.		
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;	ОПК-4.1: Осуществляет выбор бизнес-моделей и методов руководства при реализации проектной и процессной деятельности на основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков ОПК-4.2: Разрабатывает элементы стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности на основе выявления и оценки рыночных возможностей	ОПК-4.1: Знать принципы и особенности создания, функционирования бизнес-моделей, методы руководства командой в целях реализации проектов в сфере российского и международного бизнеса 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. ОПК-4.2: Знать современные методы и направления развития инновационной деятельности, принципы разработки стратегии развития бизнеса организации; Уметь правильно осознать методы и направления развития инновационной деятельности, выбирать стратегии развития бизнеса организации планировать инновационные преобразования и реформы в области менеджмента.	Кейс-задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		Владеть навыками создания элементов стратегии развития инновационных направлений на основе выявления и оценки рыночных возможностей.		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	20
- КСР	1
самостоятельная работа	47
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

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	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Теории и практики современной психологии менеджмента	36	2	10	12	24
Тема 2. Команда и группа как объект управления	35	2	10	12	23
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	4	20	25	47

Contents of sections and topics of the discipline

Тема 1. Теории и практики современной психологии менеджмента

Личность и ее потенциал в системе управления. Как правильно давать оценку действиям

Тема 2. Команда и группа как объект управления

Межкультурное взаимодействие. Техники принятия решений

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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Психология менеджмента" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5306>).

5. Assessment tools for ongoing monitoring of learning progress and interim certification in the discipline (module)

5.1 Model assignments required for assessment of learning outcomes during the ongoing monitoring of learning progress with the criteria for their assessment:

5.1.1 Model assignments (assessment tool - Case task) to assess the development of the competency УК-5:

Задание для работы:

1. Проанализируйте тезисы философий наиболее успешных компаний из разных регионов мира.

1. 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.

1. Результаты работы оформите в виде таблицы:

№	Название фактора	Название компании	
		Hewlett-Packard

1	Атрибуты		
2	Девизы		
3		

5.1.2 Model assignments (assessment tool - Case task) to assess the development of the competency УК-6:

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

5.1.3 Model assignments (assessment tool - Case task) to assess the development of the competency ОПК-4:

Тема "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;
 1. формальный/неформальный статус субъекта воздействия и вынуж- денный/добровольный характер подчинения объекта воздействия.

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.

1. 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.

1. Результаты групповой работы оформите в виде таблицы:

Ситуация	Классификация	Способ воздействия	Доказательства (1,2,3..	Анализ	эффективности	анализиру
----------	---------------	--------------------	-------------------------	--------	---------------	-----------

)	воздействия с точки зрения:		
				Руководителя (+/-)	Доказательства (1,2,3...)	Пер

Assessment criteria (assessment tool — Case task)

Grade	Assessment criteria
pass	<p>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</p> <p>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»</p> <p>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»</p> <p>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»</p> <p>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»</p>
fail	<p>Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»</p> <p>Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»</p>

5.1.4 Model assignments (assessment tool - Test) to assess the development of the competency УК-5:

1. Тестовые вопросы:

1. Научное направление, логической сердцевинкой 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 в
ека г) в 90- х гг. XX
века д) в 90-х гг.
XIX века

1. 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
и в) внешность
г) диалект
и д) юмор

1. 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.

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

а) в Соединенных Штатах Америки и странах Западной Европы.

- б) в странах СНГ
и в) в СССР
г) в Казахстане
и д) в Испании.

1. 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

1. В какой стране неприлично причесываться и красить губы на людях: а) **США**

б)

Испания

в)

Сингапу

р

г) Голландия

д) Италия

1. 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. Гудэн

аф г) К.

Гиртц

д) Г. Хофштеде

1. 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) франц

узов д)
китайцев

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

а) **американцы**

б) японцы

в) англи
чане г)
француз
ы д)
китайцы

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

а) **английская**

б) японская

в) американс
кая г)
французская
д) китайская

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

а) **культура Германии**

б) культура
США
в) культура Инд
ии
г) культура Дан
ии
д) культура Финляндии

1. 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

1. Выберите индивидуалистские культуры:

а) культура Германии, Великобритании, США.

б) культура Мексики, Египта, Дании

и в) культура Индии, Бразилии.

г) азиатские и африканские культуры

д) культура католических стран Южной Европы.

1. Они довольно неформальны и переходят к сути дела сразу же, без лишних разговоров. а) **американцы**

б) японцы

в) англичане

г) француз

и д) китайцы

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

а) **англичане**

б) японцы

в) америка

нцы г)

французы

д) китайцы

1. 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 Фран

ции в) в

США

г) в Китае

д) в Тайланде

1. 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) америка

нцы д)

китайцы

1. 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

1. 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

5.1.5 Model assignments (assessment tool - Test) to assess the development of the competency УК-6:

1. Тестовые вопросы:

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 в

ека г) в 90- х гг. XX

века д) в 90-х гг.

XIX века

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

и в) внешность

г) диалект

и д) юмор

юмор

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.

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

а) в Соединенных Штатах Америки и странах Западной Европы.

б) в странах СНГ

и г) в СССР

г) в Казахстане

и д) в Испании.

Испании.

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

В какой стране неприлично причесываться и красить губы на людях: а) **США**

б)

Испания

в)

Сингапу

р

г) Голлан

дия д)

Италия

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. Гудэн

аф г) К.

Гиртц

д) Г. Хофштеде

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) франц

узов д)

китайцев

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

а) **американцы**

б) японцы

в) англи

чане г)

француз

ы д)

китайцы

Выраже

ние этой

культур

ы
проявля
ется в
сдержан
ности,
чопорно
сти,
пуриган
стве и
т.д.

а) **англи
йская**

б) японская

в) американс
кая г)
французская
д) китайская

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

а) культура Германии

б) культура

США

в) культура Инд
ии

г) культура Дан
ии

д) культура Финляндии

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

Выберите индивидуалистские культуры:

а) культура Германии, Великобритании, США.

б) культура Мексики, Египта, Дани
и в) культура Индии, Бразилии.

г) азиатские и африканские культуры

д) культура католических стран Южной Европы.

Они довольно неформальны и переходят к сути дела сразу же, без лишних разговоров. а) **американцы**

б) японцы

в) англи

чане г)

француз

ы д)

китайцы

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

а) **англичане**

б) японцы

в) америка

нцы г)

французы

д) китайцы

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 Фран

ции в) в

США

г) в Китае

д) в Тайланде

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) америка

нцы д)
китайцы

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

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

5.1.6 Model assignments (assessment tool - Test) to assess the development of the competency ОПК-4:

1. Тестовые вопросы:

Научное направление, логической сердцевинкой 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 в

ека г) в 90- х гг. XX

века д) в 90-х гг.

XIX века

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

и в) внешность

г) диалект

д) юмор

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.

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.

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

В какой стране неприлично причесываться и красить губы на людях: а) США

б)

Испания

в)

Сингапур

г)

Голландия

дия д)
Италия

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. Гудэн

аф г) К.

Гиртц

д) Г. Хофштеде

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) франц

узов д)

китайцев

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

а) **американцы**

б) японцы

в) англи

чане г)

француз

ы д)

китайцы

Выраже

ние этой

культур

ы

проявля

ется в

сдержан

ности,

чопорно

сти,

пуритан

стве и

т.д.

а) **англи**

йская

б) японская

в) американс
кая г)
французская
д) китайская

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

а) культура Германии

б) культура
США
в) культура Инд
ии
г) культура Дан
ии
д) культура Финляндии

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

Выберите индивидуалистские культуры:

а) культура Германии, Великобритании, США.

б) культура Мексики, Египта, Дани
и в) культура Индии, Бразилии.
г) азиатские и африканские культуры
д) культура католических стран Южной Европы.

Они довольно неформальны и переходят к сути дела сразу же, без лишних разговоров. а) **американцы**

б) японцы
в) англи
чане г)
француз

ы д)
китайцы

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

а) **англичане**
б) японцы

в) америка
нцы г)
французы
д) китайцы

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 Фран
ции в) в
США

г) в Китае

д) в Тайланде

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) америка
нцы д)
китайцы

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

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

Assessment criteria (assessment tool — Test)

Grade	Assessment criteria
pass	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 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» 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» 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» 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»
fail	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Description of scales for assessing learning outcomes in the discipline during interim certification

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.	Уровень знаний ниже минимальных требований.	Минимально допустимый уровень	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Уровень знаний в объеме, превышающем

	Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Имели место грубые ошибки	знаний. Допущено много негрубых ошибок	ющем программе подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок	ющем программе подготовки . Допущено несколько несущественных ошибок	ующем программе подготовки и. Ошибок нет.	м 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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы 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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Scale of assessment for interim certification

Grade		Assessment criteria
pass	outstanding	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "outstanding", the knowledge and skills for the relevant competencies have been demonstrated at a level higher than the one set out in the programme.
	excellent	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "excellent",
	very good	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "very good",
	good	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "good",
	satisfactory	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "satisfactory", with at least one competency developed at the "satisfactory" level.
fail	unsatisfactory	At least one competency has been developed at the "unsatisfactory" level.

	poor	At least one competency has been developed at the "poor" level.

5.3 Model control assignments or other materials required to assess learning outcomes during the interim certification with the criteria for their assessment:

5.3.1 Model assignments (assessment tool - Control questions) to assess the development of the competency УК-5

Предмет психологии управления. Школы управленческой мысли.

Подходы в теории управления (процессуальный, системный, ситуационный).

Понятие организации. Ее структура.

Понятие личности. Теории личности.

Личностные особенности эффективного руководителя.

Непсихологические и психологические критерии эффективности руководства.

Стили руководства подчиненными (авторитарный, либеральный, демократический, партисипативный).

5.3.2 Model assignments (assessment tool - Control questions) to assess the development of the competency УК-6

Виды авторитета. Формальный и психологический авторитет руководителя. Составляющие психологического авторитета

(моральный и функциональный авторитет).

Специфика мотивации трудовой деятельности подчиненных.

Мотивационный аудит.

Особенности мотивации трудовой деятельности руководителей

Методы управления мотивационно-потребностной сферой работников. Алгоритм разработки программ материального и

нематериального стимулирования персонала в организации.

Деловое общение. Виды и принципы построения.

Коммуникативная функция руководителя. Ошибки

коммуникации.

Перцептивная сторона общения как фактор успешного

(неуспешного) взаимодействия.

5.3.3 Model assignments (assessment tool - Control questions) to assess the development of the competency ОПК-4

Переговорный процесс, этапы и техники.

Межкультурное взаимодействие. Различия в деловой коммуникации в различных регионах мира.

Командная форма организации работ, ее преимущества и риски. Виды команд и групп. Алгоритм их создания. Факторы, способствующие эффективной работе в команде.

Внутрикомандные роли (конструктивные и деструктивные).

Этапы развития команды.

Управление конфликтами в команде (причины, функции конфликтов, виды организационных конфликтов).

Динамика развития конфликтов, способы разрешения, методы профилактики возникновения.

Роль руководителя в управлении конфликтами: посредничество и арбитраж.

Техники принятия решений. Виды и многообразие. Плюсы и минусы применения в ситуациях.

Групповые решения, их преимущества и недостатки. Этапы группового принятия решений

Стратегии инновационного развития организации. Комплекс целей и установок, правила принятия решений и способов перевода организации в новое положение на основе инноваций.

Инновационная стратегия развития: сущность, виды и методы

Основные виды инновационных стратегий и их функции

Assessment criteria (assessment tool — Control questions)

Grade	Assessment criteria
pass	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 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» 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» 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» 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»
fail	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

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

Основная литература:

1. Ерушкина Л. В. Психология менеджмента : учебно-методическое пособие / Ерушкина Л. В. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2014. - 58 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета иностранных студентов для студентов ННГУ, обучающихся по программе подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент». - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=729849&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Коноваленко В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - Москва : Юрайт, 2023. - 368 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17468-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871275&idb=0>.

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

American Management Association <http://www.tregitry.com/ttr/ama>
 Business Week <http://www.businessweek.com>
 The Economist <http://www.economist.com>
 The Financial Times <http://www.ft-se.co.uk>
 Forbes <http://www.forbes.com>
 Fortune <http://fortune.com>

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 38.04.02 - Management.

Author(s): Ерушкина Лилия Владимировна, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.