

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»**

**ПОДПИСАНО ЭП КУЗГТУ**

Директор

Дата: 25.11.2022 12:11:00

..

**Фонд оценочных средств дисциплины**

**Психология управления**

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление  
Направленность (профиль) Государственное и муниципальное управление: социально-  
производственная сфера

Присваиваемая квалификация  
"Бакалавр"

Формы обучения  
заочная

## 1 Паспорт фонда оценочных средств

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание (темы) раздела	Код компетенции	Знания, умения, навыки, необходимые для формирования соответствующей компетенции	Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции
1	Введение в психологию управления	<p><b>Психология управления как наука.</b> Психология управления как отрасль науки. Цель и задачи, прикладные аспекты психологического менеджмента в управлении. Характеристика управленческого труда руководителя</p> <p><b>Социально-психологические теории управления.</b> Психоаналитические теории управления. Взаимосвязь руководителя и исполнителя в аспекте теории научения. Теории управления. Вероятностная модель управленческой эффективности</p>	ОК-6	<p><b>Знать:</b> -цель, задачи, основные законы психологии управления</p> <p><b>Уметь:</b> -работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><i>Обсуждение вопросов темы. Дискуссия по теме занятия. Работа с кейсами</i></p>

2	Сущность управленческой деятельности	<p><b>Система управления.</b> Структура, виды, иерархия и уровни управления. Характеристика методов управления</p> <p><b>Психологическая характеристика деятельности руководителя.</b> Основные и конкретные функции руководителя. Планирование и организация как функции управления. Делегирование управленческих полномочий. Роли современного руководителя</p> <p><b>Мотивирование персонала.</b> Мотивация как система побуждения человека к действию. Функция мотивации и стимулирования в деятельности руководителя. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости в современной практике управления. Мотивация и компенсация в практике управления. Мотивация и стимулирование. Мотивационные типы личности</p> <p><b>Управленческое решение: сущность, виды, этапы.</b> Понятие управленческого решения как важнейшего типа управленческой и организационной деятельности. Виды управленческих решений. Этапы принятия управленческого решения. Психологические типы принятия управленческого решения. Методы организации выполнения решения</p>	ОК-6 ПК-2	<p><b>Знать:</b> - цель, задачи, основные законы психологии управления - психологические особенности деятельности руководителя</p> <p><b>Уметь:</b> - распределять и делегировать полномочия с учетом личностных особенностей контингента - работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>Владеть:</b> - культурой управленческого общения, мышления, - навыками формирования команды</p>	<p>Опрос по контрольным вопросам.</p> <p>Проверка конспектов лекций (выборочно)</p> <p>Решение ситуационных задач</p> <p>Тестовые задания</p>
---	--------------------------------------	--	--------------	--	---

3	<p>Межличностное взаимодействие в системах управления</p>	<p><b>Система коммуникации в организации.</b> Сущность, характеристика и элементы коммуникационного процесса. Этапы коммуникаций. Основные виды коммуникаций. Управленческие коммуникации. Коммуникационные каналы. Разновидности коммуникационных структур. Коммуникационные барьеры. Направления совершенствования коммуникаций в организациях</p> <p><b>Эффективность групповой деятельности и способы ее оценки.</b> Подходы к критериям эффективности групповой деятельности. Реализация функций членами коллектива и эмоциональная удовлетворенность и продуктивность как критерии эффективности групповой деятельности. «Сверхнормативная активность» как критерий эффективности групповой деятельности. Факторы эффективности групповой деятельности. Характеристика способов оценки эффективности групповой деятельности</p>	ПК-9	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- элементы делового общения;</li> <li>- психологические аспекты общения;</li> <li>- принципы успеха в публичном выступлении;</li> <li>- законы и принципы управленческого общения;</li> <li>- общие правила обращения с людьми;</li> <li>- факторы, обуславливающие совместимость людей;</li> <li>- основы межличностных, групповых и организационных коммуникаций.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять своими эмоциями;</li> <li>- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</li> <li>- участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>- осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурой управленческого общения, мышления,</li> <li>- приемами, обеспечивающими успех в общении.</li> <li>- методами предупреждения и разрешения конфликтов;</li> <li>- навыками формирования команды,</li> <li>- навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций</li> </ul>	<p>Опрос по контрольным вопросам.</p> <p>Эссе</p> <p>Тестовые задания</p> <p>Разбор ситуационных задач</p> <p>Ролевая игра</p>
---	---	---	------	---	--

4	Руководство и лидерство в системах управления	<p><b>Стиль управления: тип управленческой ориентации и функциональные стили.</b> Типологии и модели стилей управления. Типы управленческих культур. Понятие и характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей руководства. Управленческая решетка Блейка-Моутона. Основные и вспомогательные типы управления. Управление корпоративной культурой в организации. Управление социально-психологическим климатом в организации</p> <p><b>Личность. Управление лидерством в организации.</b> Личность как субъект и объект управления. Лидерство, его виды и характеристика. Теории лидерства. Типологии лидерства. Теории лидерства: теория черт, концепции харизматического лидера, факторно-аналитическая и ситуационная теории лидерства, психологические теории лидерства. Социально-психологические аспекты управления лидерством в организации. Методы управления «негативным» лидерством</p> <p><b>Психологические аспекты государственного и муниципального управления.</b> Методы принятия управленческих решений в государственном управлении и местном самоуправлении: анализ и оценка. Сущность, формы и методы планирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы</p>	ПК-2	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процессы групповой динамики и формирования команды</li> <li>- индивидуальные психологические и психические особенности личности;</li> <li>- законы и принципы управленческого общения;</li> <li>- факторы, обуславливающие совместимость людей;</li> <li>- основы межличностных, групповых и организационных коммуникаций.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования команды</li> <li>- навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</li> </ul>	<p>Опрос по контрольным вопросам.</p> <p>Работа с кейсами</p> <p>Защита реферате</p> <p>Групповая игра</p> <p>Проверка конспектов лекций (выборочно)</p>
---	---	--	------	---	--

## 2. Типовые контрольные задания или иные материалы

### 2.1. Оценочные средства при текущей аттестации

Оценочными средствами для текущего контроля успеваемости выступают темы эссе, темы рефератов, вопросы учебного теста, темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения.

#### Темы эссе:

1. Портрет современного руководителя
2. Психологический менеджмент в профессиональной деятельности руководителя организации.
3. Мои способности к управленческой деятельности с позиций социально-психологической теории управления
4. Как я понимаю психологию управления
5. Как удержать сотрудника на работе?
6. Психология рабочих взаимоотношений
7. Условия эффективного делового общения
8. Хочу стать профессионалом в психологии управления!
9. Внешние и внутренние источники найма персонала.

10. Резюме - визитная карточка соискателя рабочего места
11. Идеология организации как фактор управления персоналом организации
12. Организационная культура и лидерство
13. Профессионально важные качества государственного гражданского служащего
14. Профилактика стресса и управление психическими состояниями сотрудников
15. Психологические аспекты профилактики конфликтов в организации
16. Психологические методы оценки эффективности управленческой деятельности
17. Психологические методы управления поведением личности в организации
18. Условия оптимизации социально-психологического климата в организации

#### **Критерии оценивания:**

«**Отлично**», если студент выполнил грамотно работу и оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы;

«**Хорошо**», если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы, но работа оформлена не по предъявляемым требованиям; либо тема частично не раскрыта;

«**Удовлетворительно**», если студент выполнил грамотно работу, но не оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы раскрыто не полностью, но соответствует теме работы;

«**Неудовлетворительно**», если студент полностью не справился с выполнением задания.

#### **Примерные темы рефератов:**

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Психологическая сторона власти в организации.
3. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
4. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
5. Психологические особенности женщин-руководителей.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
8. Современные подходы к управлению по ценностям.
9. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
10. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
11. Зависимость эффективности управленческой деятельности от социальной ситуации развития, способностей и черт личности.
12. Особенности делового общения.
13. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
14. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
15. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
16. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
17. Средства психологического влияния.
18. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
19. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
20. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
21. Методы принятия управленческих решений в государственном управлении и местном самоуправлении: анализ и оценка.
22. Сущность, формы и методы планирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы

#### **Критерии оценивания:**

«**Отлично**», если студент выполнил грамотно работу и оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы; доступно и полностью раскрыл тему и дал краткую информацию студентам под запись;

«**Хорошо**», если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы, но работа оформлена не по предъявляемым требованиям; не полностью раскрыл тему реферата и дал краткую информацию студентам;

«**Удовлетворительно**», если студент выполнил грамотно работу, но не оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы раскрыто не полностью, но соответствует теме работы; отсутствовала качественная краткая информация студентам под запись;

«**Неудовлетворительно**», если студент полностью не справился с выполнением задания.

### **Примеры кейсов для использования на практических занятиях**

**Кейс 1.** У вас деловая встреча. Что вы должны учесть, чтобы в ее начале произвести первое положительное впечатление. Как вы этого добьетесь?

**Кейс 2.** Вы руководитель. Что вы можете предпринять, чтобы уменьшить безразличие и усилить альтруизм среди подчиненных?

**Кейс 3.** Вы руководитель. Что вы можете предпринять в процессе сплочения коллектива?

**Кейс 4.** Вы несколько раз объяснили посетителю свой ответ на его обращение, но он все еще переспрашивает и уточняет. Какие коммуникативные барьеры могли помешать достижению взаимопонимания между вами? Ваши действия.

**Кейс 5.** В ходе выработки группового решения вы заметили отсутствие инициативы со стороны некоторых членов коллектива. Ваша стратегия.

**Кейс 6.** В ходе выработки группового решения вы столкнулись с активными разногласиями в команде. Ваша стратегия.

**Кейс 7.** Вы руководитель. На чем вы будете основывать и как выстраивать свой авторитет в коллективе.

**Кейс 8.** Один из ваших подчиненных проявляет враждебное отношение к новым членам коллектива и вообще ко всем нововведениям. Как вы можете преодолеть это сопротивление. Ваши действия.

**Критерии оценивания представлен в виде «+» и «-», где:**

«+» - ставится за правильный ответ, который засчитывается обучающемуся,

«-» - за неверный ответ, который не засчитывается обучающемуся.

### **Примерные вопросы для тестовых заданий:**

**1.Способность членов группы к совместной деятельности, основанная на оптимальном сочетании их психологических особенностей - это:**

- а) социально-психологическая совместимость;
- б) социально-психологический климат;
- в) психофизиологическая совместимость;
- г) ценностно-ориентационное единство.

**2.Какие из личностных психологических качеств являются способностями к управленческой деятельности? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):**

- а) независимость;
- б) толерантность;
- в) доминантность;
- г) креативность;
- д) активность.

**3. Какие особенности управленческой деятельности могут выступать причиной возникновения «управленческого стресса»? (выберите несколько из 6 вариантов ответа):**

- а) фактор вероятности межличностных конфликтов;
- б) работа с большим объемом разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;
- в) все ответы верны;
- г) высокая мера ответственности;
- д) фактор дефицита времени;
- е) существование групповых ценностей.

**4.Совпадение мнений, установок и позиций по отношению к объектам, значимым для данного коллектива - это:**

- а) психологическая совместимость;
- б) ценностно-ориентационное единство;
- в) социальный статус;
- г) социально-психологическая компетентность;
- д) социально-психологический климат.

**5.Внушаемость - это такое психологическое качество личности, которое проявляется в:**

- а) легкости манипулирования;
- б) низкой тревожности;
- в) высоком уровне самосознания;
- г) высокой ответственности;
- д) моральной зависимости от группы.

**6.Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к (выберите несколько из 5 вариантов ответа):**

- а) целенаправленному воздействию на объект управления;
- б) оптимизации структурных компонентов организации;
- в) формированию социально-психологического климата организации;
- г) направленному функционированию информации в системе управления;
- д) изучению статусных характеристик группы.

**7.В чем преимущества группового принятия решений?**

- а) в более быстром воплощении принятых решений;

- б) в росте самосознания, в самоутверждении членов коллектива;
- в) в установлении атмосферы сотрудничества;
- г) все ответы правильные;
- д) нет правильного ответа;

**8. Существуют ли устойчивые связи между уровнем развития мнемических процессов и эффективностью управленческой деятельности?**

- а) да;
- б) нет.

**9. Какие индивидуально-стилевые различия восприятия выделяют в психологии управления? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):**

- а) синтетический стиль;
- б) конкретизирующий стиль;
- в) аналитико-синтетический стиль;
- г) аналитический стиль;
- д) эмоциональный стиль.

**10. Существует ли зависимость эффективности управленческой деятельности от уровня развития интеллекта руководителя?**

- а) нет;
- б) да.

**11. Благодаря развитию идей какой теории лидерства в теории управления появилось понятие «стиль руководства» и выделились основные общеуправленческие стили?**

- а) теория черт;
- б) поведенческий подход;
- в) ситуационный подход;
- г) теория адаптивного руководства.

**12. В какой теории мотивации рассматриваются три основные группы потребностей: во власти, в успехе, в причастности?**

- а) концепция «иерархии мотивов» А. Маслоу;
- б) теория «ожидания» В. Врума;
- в) концепция мотивации Д. Макклелланда;
- г) мотивационная модель А. Портера и Э. Лоулера.

**13. В какой теории мотивации рассматривается субъективная валентность ожидаемого поощрения или вознаграждения?**

- а) мотивационная модель А. Портера и Э. Лоулера;
- б) концепция мотивации Д. Макклелланда;
- в) теория «ожидания» В. Врума;
- г) теория справедливости.

**14. В качестве способностей к управленческой деятельности выступают:**

- а) освоенные способы выполнения действий, обеспечиваемые совокупностью приобретенных знаний и навыков;
- б) индивидуально-психологические особенности человека, соответствующие требованиям деятельности и являющиеся условием успешного её выполнения;
- в) индивидуально-психологические особенности человека, которые позволяют ему получать продукт деятельности, отличающейся оригинальностью и новизной, высоким совершенством и общественной значимостью.

**15. Какие психологические параметры характеризуют феномен лидерства? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):**

- а) лидерство возникает организовано и преднамеренно;
- б) неформальная регуляция межличностных отношений;
- в) ответственность лидера более широка и объемна, чем ответственность руководителя;
- г) лидерство осуществляется в больших социальных группах;
- д) у лидера нет четкой системы санкций к членам группы

**16. Методы исследования в психологии управления направлены на (выберите несколько из 5 вариантов ответа):**

- а) изучение и оценку организационных умений;
- б) изучение социальных отношений организации;
- в) изучение личности исполнителя;
- г) описание структуры группового взаимодействия;
- д) изучение личности руководителя.

**17. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):**

- а) закрытым;
- б) полуоткрытым;
- в) вероятностным;
- г) изолированным;
- д) открытым.

**18. К методам психологического воздействия не относится:**

- а) убеждение;
- б) подражание;
- в) внушение;
- г) заражение.

**19. Определите, какие из следующих понятий относятся к феномену лидерства (выберите несколько из 6 вариантов ответа):**

- а) влияние; б) координация; в) управление;  
г) власть; д) статус; е) авторитет.

**20. К межличностным способам управления конфликтами относятся:**

- а) учет психологических особенностей участников;  
б) четкая формулировка требований;  
в) подавление интересов конфликтующих сторон;  
г) использование системы поощрения.

**Критерии оценивания:**

- «Отлично», если студент справился более с 84 % заданий;  
«Хорошо», если студент справился от 70% заданий;  
«Удовлетворительно», если студент справился более чем с 50% заданий;  
«Неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50% задания.

**Шкала оценивания:**

[0 \_\_\_\_\_ 50%] [51% \_\_\_\_\_ 70%] [71% \_\_\_\_\_ 85%] [86% \_\_\_\_\_ 100%]  
2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5

**Примерные вопросы для проведения текущего контроля:**

**Раздел 2. «Сущность управленческой деятельности»**

1. Профессиональные способности руководителя.
2. Социально-психологические методы управления.
3. Планирование как функция управления, принципы и характеристика процесса планирования.

4. Организация как функция управления.

5. Мотивация и стимулирование сотрудников организации.

**Раздел 3. «Межличностное взаимодействие в системах управления»**

1. Коммуникативная функция управления.
2. Характеристика ролевого и межличностного общения.
3. Общая характеристика процесса межличностной коммуникации.
4. Коммуникативные барьеры и их учет в управленческой деятельности.
5. Контроль деятельности персонала: требования, виды, функции, психология неэффективного контроля.

6. Эффективность управления - критерии и показатели.

**Раздел 4. «Руководство и лидерство в системах управления»**

1. Стиль управления: тип управленческой ориентации и функциональные стили.
2. Управление корпоративной культурой в организации.
3. Управление социально-психологическим климатом в организации.
4. Сущность и содержание организационно-управленческих конфликтов.
5. Деятельность руководителя по урегулированию организационных конфликтов.
6. Управленческий стресс, способы преодоления.

**Критерии оценивания представлен в виде «+» и «-», где:**

«+» - ставится за правильный ответ, который засчитывается обучающемуся,

«-» - за неверный ответ, который не засчитывается обучающемуся.

**Пример ролевой игры "Беседа с начальником"**

Предназначение.

Ролевая игра для группового психологического тренинга, направлена на развитие коммуникативной компетенции.

Содержание

Перед началом тренинга ведущий заготавливает карточки с ролями.

*Роль "Начальник"*. Вы выходите и садитесь на стул с надписью "Начальник". Ваша задача - вызвать офис-менеджера и отчитать его за некачественную работу: а) он грубит посетителям, б) постоянно опаздывает, в) на рабочем месте играет в компьютерные игры, г) допускает много ошибок в набираемых текстах.

*Роль "Офис-менеджер"*. Ваша задача - отвергнуться от всех предъявляемых вам претензий. Пока вас не вызовет начальник, сидите на своем месте.

*Роль "Посетитель"*. Ваша задача - пожаловаться начальнику на офис-менеджера. Якобы он вам грубит и игнорирует. Вы были вынуждены прождать 15 минут, пока он наговорится с подружкой по

телефону. В ролевую игру вы включаетесь не сразу - только после того, как начальник начнет распекать офис-менеджера за грубое поведение. Постарайтесь включиться в игру в самый подходящий момент. До этого сидите на своем месте.

*Роль "Уборщица"*. Ваша задача - подключиться к ролевой игре тогда, когда начальник начнет распекать офис-менеджера за опоздания. Вы жалуетесь начальнику на то, что офис-менеджер всегда приходит в грязной обуви и "натаптыкает". Якобы к началу рабочего дня вы начисто моете пол, а тут приходит офис-менеджер, и приходится после него перемывать. Постарайтесь включиться в игру в самый подходящий момент. До этого сидите на своем месте.

*Роль "Компьютерщик"*. Ваша задача - войти в ролевую игру тогда, когда начальник начнет упрекать офис-менеджера за компьютерные игры на рабочем месте. Вы подключаетесь и начинаете жаловаться на то, что офис-менеджер сам ставит на свой компьютер игры, "а они все с вирусами". Потом вам приходится тратить много часов на "излечение" компьютера, переустановку операционной системы и т.д. И вас же якобы за это еще лишают премии. Постарайтесь включиться в игру в самый подходящий момент. До этого сидите на своем месте.

*Роль "Обычный сотрудник"*. Ваша задача - подключиться к ролевой игре тогда, когда начальник начнет упрекать офис-менеджера за многочисленные ошибки в набираемых текстах. Якобы она выдала вам справку. Вы пришли с этой справкой в какое-то учреждение, простояли там три часа в очереди, а потом эту справку вам не выдали, потому что ваша фамилия в справке была не "Большеручко", а "Балшерутшко". Постарайтесь включиться в игру в самый подходящий момент. До этого сидите на своем месте.

*Роль "Наблюдатель"*. Ваша задача - сидеть на своем месте. Иногда можете короткими возгласами, эмоциями выразить свое отношение к происходящему.

Все карточки, кроме последней, делаются в одном экземпляре. Последняя карточка тиражируется в таком количестве, чтобы карточками были охвачены все участники тренинга.

Ролевая игра начинается с того, что ведущий раздает карточки с ролями участникам. Сразу участников просят не показывать свои карточки другим участникам. Распределять карточки можно случайно, можно руководствуясь своими представлениями о личных особенностях участников и задачах тренинга.

В сторонку ставится два стула, на один из них кладется или ставится табличка с надписью "Начальник". Второй стул предназначен для посетителя (офис-менеджера). Ролевая игра разыгрывается согласно карточкам.

В конце проводится обсуждение:

- Как себя чувствовал "офис-менеджер"? Смог ли он справиться с чередой обвинений?
- Что можно сказать об особенностях аргументации непосредственных участников ролевой игры?
- Какие моменты показались наблюдателям наиболее забавными и познавательными? почему?
- Как проявлялось невербальное поведение "актеров"?
- Что можно было бы усовершенствовать в поведении "офис-менеджера"? "начальника"?

#### **Критерии оценивания текущей успеваемости при выполнении студентом проверочных заданий:**

- 5 баллов, если студент справился с 90-100% задания;
- 4 балла, если студент справился с 89-70% задания;
- 3 балла, если студент справился более чем с 69-50% задания;
- 2 балла, если студент справился с 49-30% задания;
- 1 балл, студент справился менее чем с 29% задания;
- 0 баллов, студент не выполнил задание (отсутствовал)

#### **2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации**

При оценке теоретических знаний и практических навыков студентов учитывается участие их в работе на лекциях и семинарских занятиях, выполнение ими практических заданий.

**Перечень вопросов для проверки сформированности компетенций, указанных в рабочей программе:**

**ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия**

1. Объект, предмет и задачи психологии управления.
2. Психологические законы управления

3. Характеристика основных теоретических подходов к управлению (школы науки управления): процессного, системного, ситуативного.
4. Профессионально-важные качества руководителя
5. Психологическая характеристика управленческого труда руководителя.
6. Профессиональные способности руководителя.

***ПК-2 - владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры***

1. Система управления: структура, виды, иерархия и уровни.
2. Социально-психологические методы управления. Классификация методов принятия управленческих решений в государственном управлении и местном самоуправлении: анализ и оценка
3. Основные функции управленческой деятельности
4. Планирование как функция управления, принципы и характеристика процесса планирования.
5. Организация как функция управления.
6. Делегирование управленческих полномочий.
7. Классические (традиционные) стили руководства и их характеристика.
8. Управленческая теория Блейка-Моутона
9. Лидер: понятие, функции. Теории лидерства
10. Ситуационное лидерство (теория Фидлера) и ее использование руководителем для выбора стиля.
11. Лидерство и руководство: сравнительные характеристики.
12. Мотивация как система побуждений человека к деятельности
13. Иерархия потребностей по Маслоу. Теория X и Y Макгрегора. Теория Z Оуши
14. Материальное и нематериальное стимулирование труда
15. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация
16. Личность как субъект и объект управления. Понятие личности в психологии. Типология личности в трудовой деятельности
17. Классификация и характеристика управленческих ролей.
18. Власть: понятие, его основы, тактические способы
19. Имидж руководителя
20. Эффективность управления - критерии и показатели.
21. Самоменеджмент в работе руководителя.
22. Сущность, формы и методы планирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы

***ПК-9 - способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.***

1. Управленческое общение в деятельности руководителя
2. Функции управленческого общения
3. Основные коммуникативные барьеры в общении
4. Культура делового общения по телефону
5. Теория трансактного общения Э. Берна (родитель-взрослый-дитя)
6. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. Типологии объектов психологического воздействия
7. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя
8. Эффекты группового давления, «нога в дверях», заражение. Моббинг и буллинг. Закон автосинхронизации
9. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя
10. Здоровье руководителя. Управленческий стресс и его преодоление.
11. Группообразование. Характеристика основных этапов формирования группы. Групповая сплоченность. Факторы, повышающие и понижающие сплоченность группы.
12. Контроль деятельности персонала: требования, виды, функции, психология неэффективного контроля.

### **Критерии оценивания:**

*Условия допуска к экзамену.* Для допуска к экзамену на очной форме обучения студент должен посещать и активно работать на семинарских занятиях. Он должен выполнить все задания для самостоятельной работы. На заочном обучении студент допускается к экзамену только после выполнения контрольной работы.

*Оценка теоретических знаний* студентов по дисциплине осуществляется при устном ответе на экзаменационный билет, содержащий два вопроса. Критерии оценки ответа:

- «отлично» - выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование проблемных ситуаций.

- «хорошо» - выставляется студенту, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении проблемных ситуаций некоторые неточности.

- «удовлетворительно» - выставляется студенту, показавшему фрагментарный, несистематизированный характер знаний, недостаточно правильную формулировку базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он усвоил содержание основных разделов учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

- «неудовлетворительно» - выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач или проблемных ситуаций. Студент, получивший за работу в семестре оценку «неудовлетворительно», допускается к повторной пересдаче учебного материала.

*Суммарная оценка* результатов освоения обучающимися дисциплины проводится по балльно-рейтинговой системе, учитывающей уровень теоретических знаний и практических навыков, приобретенных на занятиях и при самостоятельной подготовке.

Суммарная оценка компетенций студента, приобретенных при изучении дисциплины, выявляется при расчете и округлении среднестатистического балла, включающего 6 оценок: 4 оценки – средний балл при изучении раздела дисциплины в течение семестра (практические занятия); 2 оценки – баллы, полученные при ответе на вопросы экзаменационного билета. При спорной оценочной ситуации (например, среднестатистический балл – 4.5) суммарная оценка округляется в сторону увеличения балла (5 баллов).

### **2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

Процедура оценивания результатов обучения обучающихся на текущей аттестации представляет собой комплекс баллов (состоящий из оценивания на практических занятиях, проверки самостоятельной и домашней работы студентов, выполнения тестовых заданий), который проставляется преподавателем на каждой контрольной неделе в электронном журнале студентов (шкала оценки за контрольную точку – от 0 до 100 баллов).

Оценочными средствами для текущего контроля успеваемости выступают темы эссе, темы рефератов, кейсы, вопросы учебного теста, темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения. В течение семестра студенты готовят эссе, рефераты и публично защищают их на практическом занятии. Выполнение данных заданий студентами оценивается преподавателем с опорой на критерии, представленные в **п.5.2.1**.

Процедура оценивания при промежуточной аттестации для оценки усвоения студентами учебного материала в конце семестра осуществляется в форме экзамен *Оценка теоретических знаний* студентов по дисциплине осуществляется при устном ответе на экзаменационный билет, содержащий два вопроса. Критерии оценки ответа представлены в **п.5.2.2**. Суммарная оценка компетенций студента, приобретенных при изучении дисциплины, выявляется при расчете и округлении среднестатистического балла, включающего 6 оценок: 4 оценки – средний балл при изучении раздела дисциплины в течение семестра (практические занятия); 2 оценки – баллы, полученные при ответе на вопросы экзаменационного билета. При спорной оценочной ситуации (например, среднестатистический балл – 4.5) суммарная оценка округляется в сторону увеличения балла (5 баллов).