

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО БГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
/В.Е. Изосимова

«27» января 2026 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ

Разработчик	Кафедра педагогики и психологии
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль)	Экономика и управление в здравоохранении
Наименование ОПОП	38.03.01 Экономика Экономика и управление в здравоохранении
Квалификация	Бакалавр
ФГОС ВО	утвержден Министерством науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г № 954

Цель и задачи ОМ

Цель ОМ – установить уровень сформированности компетенций у обучающихся по программе высшего образования - программе бакалавриата по направлению 38.03.01 Экономика, изучивших дисциплину «Психология в управлении».

Основной задачей ОМ дисциплины «Психология в управлении» является оценка достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине.

Паспорт оценочных материалов по дисциплине «Психология в управлении»

№	Наименование пункта	Значение
1.	Направление	38.03.01 Экономика
2.	Направленность	Экономика и управление в здравоохранении
3.	Кафедра	Педагогики и психологии
4.	Авторы-разработчики	Шиляева Ирина Фаритовна
5.	Наименование дисциплины	Психология в управлении
6.	Общая трудоемкость по учебному плану	216 ч/2 з.е.
7.	Наименование папки	Оценочные материалы по дисциплине «Психология в управлении»
8.	Количество заданий всего по дисциплине	50
9.	Количество заданий	
10.	Из них правильных ответов должно быть (%):	
11.	Для оценки «отл» не менее	91%
12.	Для оценки «хор» не менее	81%
13.	Для оценки «удовл» не менее	71%
14.	Время (в минутах)	60 минут
15.	Вопросы к аттестации	40
16.	Задачи	10

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-5 Способен применять современные управленческие технологии (сервис-дизайн, нейрменеджмент, коммуникативные методики) для проектирования клиенто-ориентированных процессов, оптимизации организационного взаимодействия и повышения эффективности управленческих решений в здравоохранении	ПК-5.3 Демонстрирует умение применять коммуникативные навыки управленцев для повышения результативности и установления эффективных деловых связей в профессиональной деятельности

Задания

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 4 мин.

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	Тестовые вопросы	Правильные ответы
<i>Выберите один правильный ответ</i>		
ПК-5/ ПК-5.3	<p>1. ЛИДЕРСТВО – ЭТО:</p> <p>а) процесс организации и управления совместной деятельностью членов коллектива, осуществляемый официально назначенным руководителем</p> <p>б) способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации.</p> <p>в) целенаправленный процесс по переводу системы из одного состояния в другое, желаемое</p> <p>г) целенаправленное воздействие на поведение другого человека с целью достижения результатов посредством его усилий</p>	А
ПК-5/ ПК-5.3	<p>2. ВИДЫ ЛИДЕРОВ:</p> <p>а) организатор, творец, борец, дипломат, утешитель</p> <p>б) коммуникабельный, соперничающий, ответственный, инициативный</p> <p>в) лидер «с воображением», «душевный», лидер-контролер, манипулятор</p> <p>г) гуманный, демократичный, индивидуальный</p>	Б
ПК-5/ ПК-5.3	<p>3. ЧТО НЕ ОТНОСИТСЯ К ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ НАВЫКАМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО УРОВНЯ:</p> <p>а) интеллектуальные способности</p> <p>б) организаторские способности</p> <p>в) ориентация на успех</p> <p>г) правильное общение по телефону</p>	Г
ПК-5/ ПК-5.3	<p>4. СФЕРА РУКОВОДСТВА НЕ ВКЛЮЧАЕТ:</p> <p>а) организационные формы, распределение обязанностей в постановке задач, создание информационных структур</p> <p>б) работа с отдельными людьми и группами</p> <p>в) работа с безграмотностью, установление элементарных норм работы</p> <p>г) использование власти и принятие решений</p>	В
ПК-5/ ПК-5.3	<p>5. ОСНОВНОЕ ТРЕБОВАНИЕ К МЕНЕДЖЕРУ - УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ ЛЮДЬМИ. СЮДА ОТНОСИТСЯ:</p> <p>а) регуляция межличностных отношений в группе</p> <p>б) организация управляющей системы, выбор целей</p> <p>в) установление горизонтальных коммуникаций внутри группы</p> <p>г) знание в совершенстве своих подчиненных, их способностей и возможности выполнения конкретной работы</p>	В
ПК-5/ ПК-5.3	<p>6. К ОБЪЕКТИВНЫМ ФАКТОРАМ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА НЕ ОТНОСЯТСЯ:</p> <p>а) социально-экономическое положение человека</p> <p>б) статус в обществе</p> <p>в) возраст</p> <p>г) полученное образование</p>	В
ПК-5/ ПК-5.3	<p>7. ЧТО НЕ ОТНОСИТСЯ К ОСНОВНЫМ ФАКТОРАМИ, ВЛИЯЮЩИМ НА ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ:</p> <p>а) отношения между руководителем и подчиненными, которые могут быть представлены от симпатии к личности руководителя, доверия к нему до полного неприятия</p> <p>б) структура задачи, которая может иметь вид от четкой привычной формулировки до крайней расплывчатости и безструктурности</p>	В

	<p>в) должностные полномочия, которые могут быть как сильными, так и слабыми</p> <p>г) естественное чувство самозащиты, желание упорядочить, стабилизировать свою деятельность</p>	
ПК-5/ ПК-5.3	<p>8. НИЖНИЙ КАЧЕСТВЕННЫЙ ПРЕДЕЛ МАЛОЙ ГРУППЫ:</p> <p>а) 2 человека</p> <p>б) 10 человек</p> <p>в) 12 человек</p> <p>г) 5 человек</p>	А
ПК-5/ ПК-5.3	<p>9. ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА В ДОСТИЖЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОММУНИКАЦИЙ:</p> <p>а) затрудняют контакты</p> <p>б) повышают оперативность в заключении контрактов</p> <p>в) устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов</p> <p>г) верного ответ нет</p>	Б
ПК-5/ ПК-5.3	<p>10. КОЛЛЕГИАЛЬНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ВСЕХ ПРЕДЛОЖЕННЫХ АЛЬТЕРНАТИВ И ПОЛНОЕ СОГЛАСИЕ В ПРОЦЕССЕ ВЫБОРА ЛУЧШЕЙ ИЗ НИХ СОСТАВЛЯЕТ СУТЬ ПРИНЦИПА:</p> <p>а) консенсуса</p> <p>б) рациональности</p> <p>в) конкретности</p> <p>г) верного ответ нет</p>	А
ПК-5/ ПК-5.3	<p>11. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ ЭКСПЕРТОВ И ОТСУТСТВИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОВЕРКИ АКТУАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНИМАЕМЫХ РЕШЕНИЙ ИЗ ПРЕДЛАГАЕМЫХ АЛЬТЕРНАТИВ ОТНОСИТСЯ К ТРУДНОСТЯМ:</p> <p>а) взаимодействия исполнителей</p> <p>б) мотивации исполнителей</p> <p>в) выбора управленческого решения</p> <p>г) верного ответ нет</p>	В
ПК-5/ ПК-5.3	<p>12. СОГЛАСНО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ «РЕШЕТКЕ» БЛЕЙКА И МОУТОНА СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ИЗБЕГАНИЮ КОНФЛИКТОВ, МАКСИМУМУ ВНИМАНИЯ К ЛЮДЯМ И МИНИМУМУ К ПРОИЗВОДСТВУ НАЗЫВАЕТСЯ:</p> <p>а) «Гуманизация»</p> <p>б) «Поиск компромиссов»</p> <p>в) «Невмешательство»</p> <p>г) «Жесткое администрирование»</p>	А
ПК-5/ ПК-5.3	<p>13. ЦЕЛЬЮ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ:</p> <p>а) совершенствование экологической среды</p> <p>б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем</p> <p>в) увеличение товарооборота</p> <p>г) верного ответ нет</p>	Б
ПК-5/ ПК-5.3	<p>14. СОГЛАСНО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ «РЕШЕТКЕ» БЛЕЙКА И МОУТОНА СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ С МАКСИМУМОМ ВНИМАНИЯ К РАБОТЕ, ПРОИЗВОДСТВУ И МИНИМУМОМ К ЛЮДЯМ НАЗЫВАЕТСЯ:</p> <p>а) «Поиск компромиссов»</p> <p>б) «Жесткое администрирование»</p> <p>в) «Невмешательство»</p> <p>г) «Гуманизация»</p>	Б
ПК-5/ ПК-5.3	<p>15. С ЭТИМ СВЯЗАНО ПРЕОДОЛЕНИЕ СУБЪЕКТИВНЫХ ОШИБОК, ДОПУСКАЕМЫХ РУКОВОДИТЕЛЕМ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:</p> <p>а) приобретением опыта деятельности</p> <p>б) психологической подготовкой</p> <p>в) профессиональной подготовкой</p>	Б

	г) верного ответ нет	
ПК-5/ ПК-5.3	16. ТИПЫ СИТУАЦИЙ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ, КОТОРЫЕ РАЗДЕЛЕНЫ НА ЗАКРЫТЫЕ И ОТКРЫТЫЕ, ПРЕДЛОЖЕНЫ: а) Дружининым б) Томашевским в) Козелецким г) верного ответ нет	В
ПК-5/ ПК-5.3	17. ОСНОВНОЙ ПРИЧИНОЙ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ а) неудовлетворенность работой б) интенсивные межличностные взаимодействия в) свойства темперамента г) акцентуации характера	Б
ПК-5/ ПК-5.3	18. ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК В СИСТЕМЕ ПРОИЗВОДСТВА И УПРАВЛЕНИЯ РАССМАТРИВАЕТСЯ КАК «РЕСУРС», «КАПИТАЛ», «ЦЕННОСТЬ», ТО В КАЧЕСТВЕ ОСНОВНЫХ ФОРМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ВЫСТУПАЮТ: а) психологическое давление и манипуляция б) собственно управление в) психологическое влияние и собственно управление г) психологическое влияние	В
ПК-5/ ПК-5.3	19. В КАКОЙ СИТУАЦИИ УМЕСТЕН ЛИБЕРАЛЬНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ? а) в сфере научных исследований; б) в промышленности; в) в военной сфере; г) в сфере машиностроения.	А
Выберите несколько правильных ответов		
ПК-5/ ПК-5.3	20. ЧТО ХАРАКТЕРНО ДЛЯ АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ? а) эффективность и своевременность; б) возможность роста профессионализма у неопытных работников; в) большая вероятность принятия верного решения; г) способствует профессиональному росту всех работников.	А, Б, В
ПК-5/ ПК-5.3	21. К БАРЬЕРАМ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО РАЗЛИЧИЯ ОТНОСЯТСЯ: а) неприязнь, б) политические различия в) недоверие к собеседнику г) профессиональные различия	Б, Г
Установите правильную последовательность в предложенных вариантах ответов		
ПК-5/ ПК-5.3	22. РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ ЭТАПЫ ПРОЦЕССА ОБЩЕНИЯ: а) приветствия, обращения собеседников друг к другу б) принятия решения, завершения общения (пожелания взаимных успехов, высказывание о намерениях на будущее и т.д.) в) выдвижение идей, версий, гипотез, решения проблемы, нахождения оптимального способа решения проблемы, задачи г) постановка вопроса, проблемы, просьбы, высказывания предложения одной стороной, активного слушания и обмена информацией	А, Г, В, Б
ПК-5/ ПК-5.3	23. УСТАНОВИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ СТРУКТУРЫ ДЕЛОВОЙ БЕСЕДЫ ИЗ ПРЕДСТАВЛЕННЫХ ЭЛЕМЕНТОВ: а) анализ делового разговора б) аргументация, ответы на вопросы, нейтрализация возражений в) достижение договоренности, подписание документов. Заключительная часть г) вступительная часть, информирование (введение в курс дела)	Г, Б, В, А
Вставьте пропущенное слово		

ПК-5/ ПК-5.3	24. Взаимосвязанный комплекс управленческих умений и навыков, обеспечивающих качественную реализацию управленческих функций, представляет собой _____ компонент управленческой компетенции.	операционально - деятельностный
ПК-5/ ПК-5.3	25. Модель принятия решения, которая предполагает всестороннее определение проблемы, поиск альтернатив, анализ данных и наличие определенных оценочных критериев, — это _____ модель.	рациональная
ПК-5/ ПК-5.3	26. План, программа по упорядочению действий подчиненных, направленная на достижение поставленной цели, трактуется как _____ решение.	управленческое
ПК-5/ ПК-5.3	27. Поведение в управленческой деятельности, которое зависит от степени предполагаемого риска, преобладающей мотивации, опыта неудач при принятии решения, называется _____ поведением.	защитным
ПК-5/ ПК-5.3	28. Модель решения, которая направлена на неструктурированные, то есть кризисные проблемы, и реализацию потенциальных возможностей системы, — это _____ модель.	непрограммируемая
ПК-5/ ПК-5.3	29. Познавательная, психолого-педагогическая, социально-психологическая (коммуникативная), конфликтологическая компетентность, которые обуславливают информированность руководителя в обозначенных областях, относятся к _____ компонентам в структуре управленческой компетенции.	когнитивно-регуляторным
ПК-5/ ПК-5.3	30. Понятие “управление” включает целенаправленное взаимодействие _____ управления.	субъекта и объекта
ПК-5/ ПК-5.3	31. Модель управленческого решения, которая относится к структурированной, то есть рутинной или повторяющейся проблеме, — это _____ модель.	программируемая
ПК-5/ ПК-5.3	32. Процесс (алгоритм) заранее предписанных процедур принятия решения, при котором руководитель ведет себя в соответствии с этими предписаниями, идентифицируя ситуацию и беря на себя ответственность за начало определенных действий, есть _____ технология.	рутинная
ПК-5/ ПК-5.3	33. Психологические закономерности деятельности руководителей по реализации основных управленческих функций, направленных на достижение целей той или иной организации, — это _____ психологии управления.	предмет
Ответьте на вопрос		
ПК-5/ ПК-5.3	34. Авторитет руководителя — это _____	совокупность личностных и профессиональных качеств руководителя
ПК-5/ ПК-5.3	35. Активное взаимодействие человека со средой, при котором он достигает сознательно поставленной цели, возникающей как следствие определенной его потребности, мотива, является: _____	деятельностью
ПК-5/ ПК-5.3	36. В психологии управления процесс побуждения руководителем себя и других работников к деятельности для достижения поставленных целей в процессе управления понимается как: _____	мотивация
ПК-5/ ПК-5.3	37. Взаимодополнение, антагонистические отношения или автономные отношения характеризуют взаимодействия _____	лидера и руководителя
ПК-5/ ПК-5.3	38. Возможность подчиненного определять свои поступки, ориентируясь не на давление, не на случайные влияния, а исходя из своих убеждений, знаний, характеризует его: _____	принципиальность
ПК-5/ ПК-5.3	39. Выделите типы ситуаций принятия решения (по Дружинину В.В.) _____	информационные,

		оперативные и организационные
ПК-5/ ПК-5.3	40. Если каждый член группы интересуется ходом дела у других; понимает возникающие у них трудности; стремится облегчить им решение общей задачи; безупречно выполняет должностные обязанности и взятые на себя обязательства, то возникают отношения	сотрудничества
ПК-5/ ПК-5.3	41. Личностные качества подчиненного, predeterminedенные главным образом социальными факторами, - это	ценностные ориентации
ПК-5/ ПК-5.3	42. Личностный профиль принятия решения, которой отличается отсутствием у руководителя стремления уяснить функциональное значение решения и который идет к своему решению строго логическим путем, называется	«холодный расчет»
ПК-5/ ПК-5.3	43. Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал:	Е.Е. Вендров

Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине

Компетенции/индикаторы достижения компетенции	Вопросы к зачету по дисциплине
ПК-5/ ПК-5.3	1. Место психологии управления в системе наук и ее роль в современном обществе. Предмет и задачи психологии управления и психологии управления в образовании.
ПК-5/ ПК-5.3	2. Становление психологии управления.
ПК-5/ ПК-5.3	3. Исследовательские методы психологии управления.
ПК-5/ ПК-5.3	4. Эволюция психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
ПК-5/ ПК-5.3	5. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.
ПК-5/ ПК-5.3	6. Организационная культура как интегративная характеристика организации.
ПК-5/ ПК-5.3	7. Управленческие роли руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	8. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
ПК-5/ ПК-5.3	9. Понятие команды. Процесс командообразования.
ПК-5/ ПК-5.3	10. Пути формирования коллектива, его психологические характеристики.
ПК-5/ ПК-5.3	11. Понятие «психологический климат группы». Психологическая совместимость, сплоченность, распределение деловых ролей.
ПК-5/ ПК-5.3	12. Психологические методы диагностики межличностных отношений.
ПК-5/ ПК-5.3	13. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация и контроль.
ПК-5/ ПК-5.3	14. Психологические особенности реализации функции планирования в управлении. Особенности планирования в современных российских условиях и связанные с ними психологические проблемы. Обеспечение эффективного целеполагания при планировании, управление по целям.
ПК-5/ ПК-5.3	
ПК-5/ ПК-5.3	
ПК-5/ ПК-5.3	15. Целеполагание как начало и основа управленческой деятельности. Типы целеполагания. Задачи как предполагаемые действия, необходимые для достижения цели. Соотношение целей, задач и средств их достижения.
ПК-5/ ПК-5.3	16. Психологические особенности выполнения функции организации. Психологическая сущность делегирования полномочий. Преимущества и трудности делегирования.
ПК-5/ ПК-5.3	17. Функция регулирования, ее психологические особенности. Методы регулирования. Факторы эффективности регулирования.
ПК-5/ ПК-5.3	18. Мотивация как психологическое явление, побуждающее к деятельности. Человеческие потребности и мотивация деятельности. Материальное и моральное стимулирование.
ПК-5/ ПК-5.3	19. Психологические особенности реализации контроля. Различные типологии контроля, их психологические составляющие. Детальный и факторный контроль. Преимущества персонифицированного контроля перед формализованным. Современные тенденции в организации и осуществлении контроля.
ПК-5/ ПК-5.3	20. Методы управления: административные, организационные, экономические, психологические и методы правового регулирования.
ПК-5/ ПК-5.3	21. Социально-психологические характеристики личности руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	22. Представления руководителя о самом себе. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	23. Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет.
ПК-5/ ПК-5.3	24. Профессиограмма руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	25. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.
ПК-5/ ПК-5.3	26. Интеллектуальные характеристики руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	27. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	28. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность.

ПК-5/ ПК-5.3	29. Типология руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	30. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.
ПК-5/ ПК-5.3	31. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.
ПК-5/ ПК-5.3	32. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности.

Задания для проверки сформированных знаний, умений и навыков
На открытое задание рекомендованное время – 15 мин

Компетенции/индикаторы достижения компетенции	Задачи
ПК-5/ ПК-5.3	<p align="center">ЗАДАЧА 1</p> <p>В сложившийся коллектив пришел работник, личность которого характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществите психологический анализ направленности личности нового работника и спрогнозируйте его поведение в новом коллективе. 2. Укажите закономерности и показатели профессиональной адаптации нового сотрудника. 3. Укажите показатели социальной адаптации нового сотрудника. 4. Что такое психологический климат коллектива? <p>Перечислите характеристики благоприятного психологического климата.</p>
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Указанные особенности личности рассматриваются в социальной психологии как создающие склонность к конфликтным отношениям с другими людьми. 2. Показателем профессиональной адаптации является выполнение работником своих обязанностей на запланированном для этой должности уровне и в запланированном объеме. Адаптация будет более эффективной, если использовать процедуру введения в должность, осуществляемую руководителем, содержанием которой является предоставление новому сотруднику информации об организации, о нормах поведения, графике работы, знакомство с сотрудниками. 3. Показателем социальной адаптации является отсутствие конфликтов и чувство удовлетворенности работой у нового сотрудника. 4. Психологический климат группы – понятие, используемое для обозначения качественной стороны межличностных отношений, которые способствуют или препятствуют продуктивной совместной деятельности. 5. Характеристики благоприятного психологического климата: доверие, высокая требовательность членов группы друг к другу, доброжелательные отношения, не исключающие деловой критики, свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов в группе, отсутствие давления со стороны руководителя, удовлетворенность принадлежностью к группе, эмоциональная вовлеченность, взаимопомощь.
ПК-5/ ПК-5.3	<p align="center">ЗАДАЧА 2</p> <p>Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как называется этот эффект? 2. Как можно избежать его? 3. О какой стороне общения здесь идет речь?
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффект первичности – влияние впервые воспринятой информации не всю последующую, этим объясняется важность первого впечатления. Данный эффект характерен для восприятия незнакомых людей. 2. Стремиться к объективному анализу поведения и личности другого человека в различных ситуациях, используя следующие механизмы социальной перцепции: <ul style="list-style-type: none"> • механизм идентификации (отождествление себя с другим человеком); • механизм эмпатии (эмоциональное сочувствие другому человеку); • механизм социально-психологической рефлексии (осознание собственного образа в глазах другого человека); • механизм каузальной атрибуции (объяснение причин поведения другого человека, его мотивов). 3. О перцептивной стороне общения, в процессе которой осуществляется восприятие и понимание партнера по общению.
ПК-5/ ПК-5.3	<p align="center">ЗАДАЧА 3</p>

	<p>Вы высказываете критические замечания в адрес своей подчиненной, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить ее до конца, вот и сейчас, после ваших замечаний она расплакалась. Как донести до нее свои соображения?</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выберите прием социально-психологического воздействия, наиболее соответствующий ситуации. 2. Охарактеризуйте внушение как прием социально-психологического воздействия и укажите условия его использования. 3. Дайте характеристику идентификации как приема социально-психологического воздействия, укажите условия его использования. 4. Опишите особенности манипулятивной установки руководителя. 5. Опишите особенности открытой (актуальной) установки руководителя
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наиболее соответствует данной ситуации прием эмпатии. Эмпатия – постижение эмоционального состояния другого человека через сопереживание, сочувствие. При эмпатии наблюдается снижение рефлексии, критичности мышления, и таким образом, повышается склонность к идентификации, заражению и внушению. 2. Внушение – некритическое, внелогическое восприятие идей коммуникатора. Эффективность внушения повышается при высоком статусе коммуникатора, возникновении у реципиента аттракции по отношению к коммуникатору, установлении коммуникатором раппорта с реципиентом, а также в случае, если реципиент находится в состоянии, способствующем внушению (расслаблен, чувствует себя в безопасности, испытывает положительные эмоции, не настроен на логическое мышление). 3. Идентификация, или отождествление подчиненного с руководителем. Эта психологическая реакция дает человеку чувство сопричастности и безопасности. Сам того не замечая, человек начинает перенимать не только стандарты поведения руководителя, но и его способ мышления, идеи и ценности, внутренние состояния. Подражание также может быть неосознанным (внелогическим). Люди склонны подражать тем, кто обладает авторитетом, кто вызывает у них чувство симпатии, кто является особо значимым объектом (референтным). В отличие от идентификации подражание позволяет перенимать не только внутренние установки, но и приобретенные навыки других людей. 4. Человек-манипулятор стремится использовать людей в своих целях, он неискренен, стремится контролировать других. В целом, манипуляция – это вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями. Подвергнувшийся манипулятивному воздействию человек ощущает себя обманутым, обиженным, неудовлетворенным. Если человек часто подвергается манипулятивному воздействию, его личностная структура упрощается, у него возникают поведенческие стереотипы, он превращается в послушное средство, его личностное развитие тормозится. Причиной манипулятивной установки является уязвимость коммуникатора, его неуверенность в себе, повышенная тревожность, страх перед неопределенностью. Манипуляция возможна только в том случае, если у реципиента есть аналогичные чувства и качества, на которые манипулятор может опереться. 5. В отличие от манипулятора, актуализатор ориентирован не на использование людей, а на взаимодействие с ними. Он открыт общению с другим человеком, отличается искренностью чувств и свободой самовыражения, верой в себя и других, пониманием себя и других. Психологическое воздействие со стороны такого руководителя способствует личностному развитию сотрудников, помогает раскрыть внутренний потенциал, создает в организации атмосферу открытости и доверия.
<p>ПК-5/ ПК-5.3</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 4</p> <p>Политический деятель выступает с предвыборной программой. Потрясая указательным пальцем над головами слушателей, он говорит: «Я искренне стремлюсь к диалогу, стараюсь учитывать мнение всех слоев общества...” Делая плавные, округлые жесты обеими руками, он заверяет всех, что у него есть четкая, обдуманная программа.</p> <p>ВОПРОС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте влияние на слушателя одновременно слов и жестов.
<p>Ответ</p>	<p>В примере имеет место явное расхождение вербальной и невербальной информации, в этом случае надо полагаться на невербальную информацию. В данном примере жесты политического деятеля свидетельствуют об отсутствии того, что заявляется.</p>

ПК-5/ ПК-5.3	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 5</p> <p>Практика показывает, что стабильность и работоспособность производственного коллектива тем выше, чем прочнее авторитет руководителя.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение понятию «авторитет» руководителя. 2. Укажите психолого-педагогические факторы становления и укрепления авторитета руководителя. 3. Дайте сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер». 4. Какие стили руководства Вам известны? Охарактеризуйте их. <p>Какие факторы необходимо учитывать при выборе руководства?</p>
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Авторитет руководителя – это признание группой права за ним принимать ответственные решения, это реальное наделение его властью. Авторитетный руководитель воспринимается группой как нравственный эталон поведения. 2. Компетентность, ответственность, умение убеждать, уважительное отношение к подчиненным, ассертивность. 3. В зарубежной психологии понятия "руководитель" и " лидер" не различаются, в отечественной же психологии, согласно Г.М.Андреевой, лидерство относится к характеристике психологических отношений, возникающих в группе по вертикали, с точки зрения отношений доминирования и подчинения; понятие руководства относится к организации всей деятельности группы, к процессу управления. 4. Сложные и многочисленные параметры деятельности руководителя объединены исследователями в 3 основных стиля руководства. Директивный (авторитарный) стиль характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали лично ему, единолично принимает решения и отменяет их. К мнению сотрудников не прислушивается, решает сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Коллегиальный (демократический) стиль характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителями и заместителями, руководителем и подчиненным. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение подчиненных по важным производственным вопросам, принимает решения. Регулярно и своевременно проводится информирование сотрудников по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов (реже приказов), поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных. Либеральный (попустительский) стиль характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении. Такой руководитель "плывет по течению", ждет или требует указаний сверху, или попадает под влияние своего подразделения. Предпочитает не рисковать, "не высовывается", увильивает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью. 5. При выборе стиля руководства необходимо учитывать следующие факторы: индивидуальные качества личности руководителя, уровень сформированности и сплоченности группы, состав (композиция) группы по полу, возрасту, индивидуальным особенностям. Необходимо помнить, что недопустима непоследовательность стиля руководства, проявляющаяся в непредсказуемом переходе руководителя от одного стиля к другому, это вызывает конфликты и стрессовые ситуации в подразделении.

ШКАЛЫ И КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проведение зачета по дисциплине «Психология в управлении» как основной формы проверки знаний обучающихся предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

1. обеспечить самостоятельность ответа обучающегося по билетам одинаковой сложности требуемой программой уровня;
2. определить глубину знаний программы по предмету;
3. определить уровень владения научным языком и терминологией;
4. определить умение логически, корректно и аргументированно излагать ответ на зачете;
5. определить умение выполнять предусмотренные программой задания.

Оценки «**зачтено**» заслуживает ответ, содержащий:

- глубокое и системное знание всего программного материала и структуры дисциплины, а также знание основного содержания лекционного курса;
- свободное владение понятийным аппаратом, научным языком и терминологией, а также умение пользоваться понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы;
- логическое и убедительное изложение ответа

Оценки «**не зачтено**» заслуживает ответ, содержащий:

- незнание либо отрывочное представление учебно-программного материала, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержание лекционного курса;
- затруднения с использованием понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины.