

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ
Декан ЭФ

УТВЕРЖДАЮ /Н.М. Стрельникова/
(Ф.И.О. декана (директора института))

11.03.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

М.1.1.7 Психология лидерства и командной работы

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

38.04.08 Финансы и кредит

Квалификация выпускника

Магистр

(бакалавр/магистр/специалист)

Программа магистратуры

Финансы организаций

Курс 1
Семестр 2

Распределение учебного времени

Трудоемкость по учебному плану	144 / 4	часов/зачетных единиц
Лекции	6	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	12	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	18	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	126	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	2	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 38.04.08 Финансы и кредит

Программу составили:

доцент с ученой степенью кандидата наук	ИиП	СОГЛАСОВАНО	С.Р. Петрухина
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина
Кафедра истории и психологии

		(наименование кафедры)	
01.02.2024	протокол №	6	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	А.Н. Павлова	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими)
кафедрой(ами).
СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Л.В. Смоленникова
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит
выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	О.Е. Иванов
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Жубрин Алексей Анатольевич, Помощник генерального директора ОАО
«ММЗ» по информатизации – начальник управления информационных технологий
Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 12.03.2024 г.
Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Формирует эффективную команду, организует и контролирует работу участников команды для достижения поставленной цели	<p>знания: Основные технологии организации взаимодействия в коллективе, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; требования и принципы профессиональной этики; модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>умения: Вырабатывать командную стратегию и планировать командную работу, определять роль каждого участника команды и ставить четко сформулированные задачи с учетом роли в команде, организовывать обсуждение разных идей и мнений</p> <p>навыки: Владеть Способностью организовать работу команды для достижения поставленной цели; методами мотивации и обучения персонала; Владеть Способностью осуществлять руководство работой команды на основе выработанной командной стратегии, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и иные ресурсы, оценивать эффективность работы</p>
	УК-3.2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели, учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) участников команды, временные и прочие ограничения	<p>знания: Основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи</p> <p>умения: Выбрать стратегию поведения в команде в зависимости от условий, взаимодействовать при работе в команде, толерантно воспринимая различные интересы и мнения; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p> <p>навыки: Владеть Способностью использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды; способностью преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>

<p>2. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Анализирует, адекватно воспринимает и учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных и культурных обычаев и различий в поведении людей</p>	<p>знания: Общие нормы социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур умения: Адекватно объяснять, воспринимать и учитывать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных и культурных обычаев и различий в поведении людей навыки: Владеть Способностью недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач. Владеть Умением анализировать и аргументировать выводы и суждения с позиции толерантного восприятия социальных, культурных различий исследуемых закономерностей, процессов, явлений и событий</p>
<p>3. УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Разрабатывает планы и программы саморазвития в соответствии с общими нормами и принципами профессиональной этики</p>	<p>знания: Способы самооценки; сферы и направления самореализации, пути достижения более высоких уровней личностного и профессионального развития умения: Находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. Определять приоритеты собственной деятельности, выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, ставить цели личностного и профессионального развития. Критически оценивать свой интеллектуальный и профессиональный уровень; определять дефицит необходимых знаний и опыта для решения профессиональных задач; выявлять возможности и способы своего профессионального развития, исходя из личностных ресурсов и этапов профессионального роста. навыки: Умением планировать профессиональную траекторию с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>

Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-3), Подготовка к

процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-5), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-6)

Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: информационные, классическая лекция, деловая игра, проблемная лекция

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Психология лидерства	73	УК-3, УК-5, УК-6
Лекция. Лидерство в системе управления и руководства. Понятие лидер в психологии. Лидерство, как процесс групповой динамики. Теории лидерства. Концепция харизматического лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Основы эффективного лидерства и руководства.	2	
Лекция. Модели и стратегии лидерства. Разработка стратегий лидерства. Разработка стратегий развития лидерства. Воздействие на практики лидерства. Приобретения таланта и его устойчивость. Достижение результатов и построение таланта, нужного организации.	2	
Практическое занятие. Личностные характеристики лидера. Личные качества лидера. Правила, которыми должен руководствоваться лидер. Социальная ответственность менеджера.	2	
Практическое занятие. Организационное лидерство. Феномен власти. Понятие авторитета. Ошибки руководителя. Мотивация: поощрение и наказание. Эффективный стиль управления.	2	
Практическое занятие. Проблемы управления коллективом. Методы управления. Принципы управления. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности.	2	

Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Определение лидерства. Разница в подходах между лидерством и менеджментом. Эволюция теорий лидерства. Личностные качества лидеров в сфере деятельности искусственный интеллект в финансово-экономических системах. Теория индивидуализированного лидерства. Ситуационное лидерство. Эмоциональное лидерство. Типы лидерства	63	
Психология командной работы	71	УК-3, УК-5, УК-6
Лекция. Закономерности и этапы развития группы. Понятие и закономерности и характеристики групп, типология групп. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Сплоченность коллектива и уровни его развития.	2	
Практическое занятие. Психологические характеристики команды. Понятие предпринимательской команды. Эффективность команды. Командное лидерство. Мотивация команды. Распределение командных ролей и функций. Развитие команды. Поддержание командного духа. Учет психологических особенностей личности. Технологии командообразования.	2	
Практическое занятие. Ролевая структура и структура власти в группе. Статусно-ролевые отношения, профессионально- квалификационные характеристики и половозрастной состав. Распределение деловых ролей в организации.	2	
Практическое занятие. Психология конфликта в группе. Виды конфликтов в группе. Профилактика и разрешение	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Понятие группы. Виды групп. Структура власти в группе. Коммуникация. Средства коммуникации. Групповая динамика. Определение команды. Виды команд. Командообразование. Межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Разрешение конфликтов.	63	
Иная контактная работа:	0	

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины Психология лидерства и командной работы рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

Занятия лекционного типа дают систематизированные знания по дисциплине Психология лидерства и командной работы, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных

вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации.

Подготовка к занятиям семинарского типа включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины Психология лидерства и командной работы.

Содержание самостоятельной работы определяется рабочей программой дисциплины Психология лидерства и командной работы, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины Психология лидерства и командной работы, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе.

Формой промежуточной аттестации по дисциплине Психология лидерства и командной работы является зачет.

Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ		
1.	Букатина, Екатерина Геннадьевна. Технологии публичного управления [Текст] : практикум : для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" / Е. Г. Букатина, С. В. Краснова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2020. - 121 с. ISBN 978-5-8158-2169-9. Экземпляры: всего 15.	15 / https://portal.volgatech.net/books/Bukatina_Tekhnologii_publichnogo_upravleniya_2020.pdf
2.	Краснова, Светлана Витальевна. Основы управления персоналом [Текст] : практикум : [по направления подготовки бакалавров 081100.62 "Государственное и муниципальное управление"] / С. В. Краснова; М-во	31 / https://portal.volgatech.net/books/Krasnova_osnovy_upravlenija_personalom.pdf

	образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО " Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2013. - 131 с. ISBN 978-5-8158-1226-0. Экземпляры: всего 31.	
3.	Смирнова, Елена Евгеньевна. Управление персоналом [Текст] : учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" (магистратура) / Е. Е. Смирнова, Л. А. Черкасова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2019. - 75 с. ISBN 978-5-8158-2086-9. Экземпляры: всего 15.	15 / https://portal.volgatech.net/books/Smirnova_Upravlenie_personalom_2019.pdf
4.	Петрухина, Светлана Разумовна. Социальная психология [Текст] : учебное пособие / С. Р. Петрухина; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВПО "Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2016. - 92 с. ISBN 978-5-8158-1622-0. Экземпляры: всего 31.	30 / https://portal.volgatech.net/books/Petruxina_socialnaia_psihologia_2016.pdf
ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru
2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	http://www.consultant.ru

6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	310 (III)	Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач

Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного

рабочей программой;

- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);

- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий	Зачтено

7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

Билет №0

1. Теории лидерства.
2. Групповая динамика.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

3. Теории лидерства.
4. Личность как субъект управления. Типология лидеров.
5. Психология индивидуального стиля лидерства. Проблема эффективности стилей управления.
6. Мотивация персонала: основные теории и практика.
7. Социально-психологический климат коллектива и его регулирование.
8. Управленческое общение в деятельности лидера.
9. Управленческое общение. Коммуникативные барьеры и их преодоление.
10. Психология принятия управленческих решений.
11. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя. Виды и причины конфликтов.
12. Психология создания имиджа лидера.
13. Профессионально важные качества лидера.
14. Понятие группы. Виды групп. Группа как система и подсистема организации.

15. Групповая динамика.
16. Структура власти в группе.
17. Определение команды. Виды команд.
18. Командообразование.
19. Межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты.
20. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
21. Разрешение конфликтов в группе.
22. Принятие групповых решений.

ФОС

1. Форма объединения группы, деятельность которой сознательно координируется для достижения общей цели:
 - а) предприятие;
 - б) команда;
 - в) организация;
 - г) коллектив.
2. Из предложенных личностных черт, обуславливающих эффективность лидерства, определите ту, которая означает склонность брать на себя ответственность за успехи и неудачи в решении задач управления:
 - а) доминантность;
 - б) креативность;
 - в) стрессоустойчивость;
 - г) уверенность.
3. Из предложенных личностных черт, обуславливающих эффективность лидерства, определите ту, которая означает способность видеть новизну и поддерживать новое и перспективное:
 - а) доминантность;
 - б) креативность;
 - в) предприимчивость;
 - г) стрессоустойчивость.
4. Из предложенных личностных черт, обуславливающих эффективность лидерства, определите ту, которая означает господство, преобладающее влияние:
 - а) креативность;
 - б) уверенность в себе;

- в) независимость;
- г) доминантность.

5. Если для стиля управления характерно жесткое единоличное принятие решений и слабый интерес к работнику, то речь идет о стиле:

- а) авторитарном;
- б) демократичном;
- в) либеральном;
- г) коллегиальном.

6. Если лидер стремится к выработке коллективных решений и демонстрирует внимание к неформальному аспекту отношений, то речь идёт о стиле:

- а) авторитарном;
- б) либеральном;
- в) попустительском;
- г) демократическом.

7. Если работники «готовы и желают» идти за лидером, то это стиль:

- а) разъяснения;
- б) указания;
- в) делегирования;
- г) участия.

8. Как решается проблема эффективности стилей управления?

- а) эффективен демократический стиль;
- б) эффективен смешанный стиль;
- в) эффективен стиль, соответствующий особенностям руководителя;
- г) эффективен стиль, соответствующий ситуации.

9. Принцип управления, гласящий о том, что «нельзя подстраивать команду к способностям наличных людей, а надо строить ее как инструмент для достижения цели»:

- а) принцип единоначалия;
- б) принцип специализации управления;
- в) принцип ограничения иерархии;
- г) принцип перспективной деятельности.

10. Принцип управления, состоящий в следующем: «Все регулярно повторяющиеся действия следует твердо распределять между работниками аппарата»:

- а) принцип делегирования полномочий;
- б) принцип диапазона управления;
- в) принцип специализации управления;
- г) принцип ограничения иерархии.

11. Если речь идет о спонтанно возникающей группе людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения цели, то это:

- а) функциональная структура группы;
- б) социально-демографическая структура;
- в) должностная структура;
- г) неформальная структура.

12. Стадия в развитии команды, на которой организуются неформальные группы, складывается групповое мнение:

- а) стадия возникновения;
- б) стадия стабилизации;
- в) стадия формирования;
- г) стадия распада.

13. Стадия развития команды, на которой ее члены осознают свой потенциал и пытаются эффективно его использовать:

- а) стадия притирки;
- б) стадия совершенствования;
- в) стадия зрелости;
- г) стадия стабилизации.

14. Если феномен групповой динамики касается влияния присутствия других людей на решение деловых задач, то речь идет о феномене:

- а) социальной ленности;
- б) деиндивидуализации;
- в) фасилитации;
- г) поляризации.

15. «Люди прилагают меньше усилий, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели» – это феномен:

- а) фасилитации;
- б) деиндивидуализации;
- в) огруппления мышления;
- г) социальной лености.

16. Состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе – это:

- а) групповые феномены;
- б) групповая динамика;
- в) социально-психологический климат;
- г) деловые роли.

17. Социально-психологический метод исследования системы личных взаимоотношений, предпочтений в команде – это:

- а) наблюдение;
- б) интроспекция;
- в) социометрия;
- г) эксперимент.

18. Как называется феномен группового давления, при котором происходит изменение участником команды своего первоначального мнения?

- а) эффект заражения;
- б) конформизм;
- в) социальная фасилитация;
- г) социальная ингибция.

19. Отметьте основные функции управленческого общения:

- а) выдача распорядительной информации (распоряжений, приказов, указаний, советов и др.);
- б) выдача оценочной информации о ходе и итогах реализации распоряжений;
- в) выдача оценочной информации об итогах реализации задания;
- г) все верно.

20. Как называется модель, которая рассматривает общение как взаимодействие партнеров по общению?

- а) перцептивная;
- б) коммуникативная;
- в) интерактивная;
- г) манипулятивная.

21. Обмен информацией, мнениями, переживаниями, соображениями, настроениями – это:

- а) перцепция;
- б) коммуникация;
- в) интеракция;
- г) манипуляция.

22. Что такое эмпатия?

- а) умение добиться благоприятного положительного отношения собеседника к нам;
- б) механизм самопознания в процессе общения, способность человека осознавать то, как он воспринимается партнером по общению;
- в) эмоциональное вчувствование, сопереживание партнеру по общению;
- г) умение найти общий язык с собеседником.

23. Причины возникновения коммуникативных барьеров:

- а) особенности интеллекта общающихся;
- б) различный лексикон и тезаурус;
- в) неодинаковое знание предмета разговора;
- г) психологические особенности общающихся;
- д) все верно.

24. Способ психологического воздействия, основанный на некритическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации, которая не нуждается в доказательствах и логике:

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

25. Столкновение противоположных интересов, позиций, взглядов – это:

- а) конфликтная ситуация;

- б) конфликт;
- в) инцидент;
- г) интрига.

26. Если в качестве конфликтующих сторон выступают личности, преследующие несовместимые цели, то это:

- а) личностный конфликт;
- б) межличностный конфликт;
- в) межгрупповой;
- г) между личностной группой.

27. Если речь идет о способе управления конфликтами, при котором стороны учитывают и удовлетворяют потребности друг друга, то это:

- а) сотрудничество;
- б) компромисс;
- в) соревнование;
- г) приспособление.

28. Если в конфликте «предмет желаний» делится поровну, то это:

- а) сотрудничество;
- б) компромисс;
- в) уклонение;
- г) приспособление.

29. Этический кодекс поведения в конфликте гласит: «Давай оценку только действиям и поступкам оппонента, а не его»

- а) потребности;
- б) конфликтности;
- в) личности;
- г) внешности.

30. Если конфликт после всех усилий по урегулированию не утихает, то лидер прибегает к:

- а) увольнениям;
- б) поощрениям;
- в) санкциям;

г) оправданиям.

31. Если к работнику предъявляют противоречивые требования, то это

- а) внутриличностный конфликт
- б) межличностный конфликт
- в) межгрупповой конфликт
- г) личностно-групповой конфликт

32. Социальная группа может быть определена как ...

- а) совокупность людей, исторически связанная общностью ценностей, целей, средств либо условий социальной жизнедеятельности;
- б) немногочисленное по составу социальное образование, члены которого объединены общими социальными целями и находятся в непосредственном личном контакте;
- в) объединение людей, занимающее строго определенное место в исторически сложившейся экономической системе общества;
- г) объединение людей, симпатизирующих друг другу.

33. Под конформностью понимается ...

- а) склонность человека как члена группы неосознанно выбирать и следовать мнению группового большинства;
- б) демонстрация мнения или поведения, опирающегося на собственный опыт, независимо от мнения или поведения группового большинства;
- в) демонстрация поведения, или мнения, противоречащего мнению большинства, независимо от того, право это большинство или нет;
- г) подчинение суждения или действия человека мнению большинства в ситуации конфликта между его собственным мнением и мнением большинства.

34. К стратегиям поведения в конфликтной ситуации относятся ...

- а) приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество;
- б) порицание, юмор, убеждение, уступка, сотрудничество;
- в) подчинение, примирение, убеждение, согласование, уход;
- г) уступка, требования, убеждение, критика, компромисс.

35. Феномен аутгрупповой агрессии включает в себя ...

- а) подчинение мнению группового меньшинства;
- б) принятие человеком чужого неправильного мнения, подчинение мнению группового большинства;

- в) неприязнь к членам другой группы;
- г) психологическая несовместимость членов группы.

36. К основным теориям лидерства не относится ...

- а) харизматическая;
- б) ситуативная;
- в) аффективная;
- г) синтетическая.

37. Какие из перечисленных ниже норм не относятся к групповым?

- а) нормы общения;
- б) нормы инструментальной деятельности;
- в) нормы саморегуляции;
- г) этические нормы.

38. Групповая атрибуция - это:

- а) завышение оценки в групповых мнениях своей группы и занижение достоинств противоборствующей группы;
- б) объяснение позитивного поведения своей группы и негативного поведения чужой группы внутренними причинами, и, соответственно, негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы внешними обстоятельствами;
- в) неадекватное социальное сравнение своей и чужой группы;
- г) противопоставление своей и чужой группы по нравственным особенностям их социального взаимодействия.

39. Дезорганизация группы - это:

- а) состояние управленческого взаимодействия, при котором существующие административно-бюрократические правила приходят в несоответствие с новыми условиями и факторами;
- б) отказ определенных субъектов управления или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения;
- в) выход из подчинения нижестоящих субъектов управления;
- г) форма конфликта, которая ведет к расколу и ликвидации существующей системы управления.

40. Одним из основных качественных признаков малой группы является ...

- а) наличие нравов, обычаев и традиций;
- б) склонность членов воспринимать все жизненные явления с позиции «своей» группы;

- в) существование морального порядка, т.е. наличие определенных стандартов поведения;
- г) выработка общих норм и специфической групповой культуры.