

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 14.11.2024 09:52:43

Уникальный программный ключ

Ob817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Юго-Западный государственный университет»

(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 25 » 10



ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направлений подготовки программы магистратуры всех форм обучения, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом»

Курск 2024

УДК 316.48

Составитель: Ж.В. Соболева

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *Е.А. Никитина*

Психология управления коллективом: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направлений подготовки программы магистратуры всех форм обучения, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом» / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Ж.В. Соболева. - Курск, 2024. – 40с.: - Библиогр.: с. 40.

Методические рекомендации содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине, в том числе для подготовки к практическим занятиям.

Предназначены для студентов направлений подготовки программы магистратуры, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом».

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 25.10.2024 г. Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л. 2,2 Уч.изд. 2,05 Заказ 1216 Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны для студентов направлений подготовки программы магистратуры, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом», с целью эффективной организации практических занятий по дисциплине.

Цель дисциплины - формирование целостного представления о психологических основах управленческой деятельности, а также формирование общей психолого-управленческой культуры студентов как важнейшей составляющей профессиональной и общекультурной подготовки специалиста.

Основными задачами изучения дисциплины являются: ознакомление с историей и основными современными направлениями развития психолого-управленческой науки; овладение понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность и ее психологические аспекты; усвоение основных сведений по проблемам формирования профессионально важных качеств руководителя, построения психологически грамотного управленческого воздействия, управления социально-психологическим климатом организации и групповыми процессами в ней; повышение культуры деловых отношений, ознакомление со способами эффективной организации делового общения и социального взаимодействия с целью реализации своей роли в команде; ознакомление с методами воздействия руководителя на подчиненных и организацию в целом, а также с методами развития и воспитания персонала; приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей при привлечении и подборе персонала.

Методические⁴ указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Самостоятельная работа с

учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;

- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;

- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допусаемые недочеты и на этой основе проводить

необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

Вопросы для подготовки к практическим занятиям

Тема 1. Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого- управленческой науки.

1. Какие основные функции выполняет психология управления в современном обществе?
2. В чем заключается роль психологии в управлении организацией?
3. Какие психологические факторы влияют на эффективность управления?
4. Как психология управления связана с другими науками, изучающими управление?
5. Какие психологические особенности личности необходимо учитывать при управлении коллективом?
6. Как психология управления способствует развитию лидерских качеств у руководителей?
7. Какие методы мотивации сотрудников используются в психологии управления?
8. Как психология управления может способствовать созданию благоприятного микроклимата в коллективе?
9. Какие психологические аспекты необходимо учитывать при принятии управленческих решений?
10. Как психология управления может помочь в решении конфликтных ситуаций в организации?
11. Какие психологические приемы могут использоваться для эффективной коммуникации в управлении?
12. Как психология управления может способствовать развитию креативности и инноваций в организации?
13. Какие психологические факторы влияют на эффективность делового общения?
14. Как психология управления может помочь в выявлении и развитии талантов у сотрудников?
15. Какие психологические методы могут использоваться для оценки эффективности управленческих решений?
16. Как психология управления может способствовать формированию корпоративной культуры в организации?

17. Какие психологические аспекты необходимо учитывать при управлении изменениями в организации?
18. Как психология управления может помочь в предотвращении и управлении стрессом у сотрудников?
19. Какие психологические факторы влияют на уровень доверия и лояльности сотрудников к организации?
20. Как психология управления может способствовать развитию компетентности и профессионализма у сотрудников?

Тема 2. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.

1. Какие психологические особенности личности руководителя влияют на его стиль управления?
2. Как личностные качества руководителя влияют на эффективность управления организацией?
3. Какие типы стилей управления можно выделить в психологии управления?
4. Как авторитарный стиль управления влияет на мотивацию и производительность сотрудников?
5. Какие преимущества и недостатки имеет демократический стиль управления?
6. В чем заключается отличие либерального стиля управления от других стилей?
7. Как личностные качества руководителя влияют на выбор стиля управления?
8. Как стиль управления влияет на взаимоотношения руководителя с подчиненными?
9. Какие психологические факторы необходимо учитывать при выборе стиля управления в конкретной ситуации?
10. Как стиль управления влияет на коммуникативные процессы в организации?
11. Как личностные качества руководителя влияют на принятие им решений?
12. Как стиль управления влияет на уровень стресса у сотрудников?
13. Какие личностные качества необходимы руководителю для эффективного применения авторитарного стиля управления?
14. Как стиль управления влияет на уровень вовлеченности сотрудников в деятельность организации?
15. Как личностные качества руководителя влияют на его способность к децентрализации управления?
16. Какие личностные качества необходимы руководителю для эффективного применения демократического стиля управления?

17. Как стиль управления влияет на уровень доверия и лояльности сотрудников к руководителю?
18. Как личностные качества руководителя влияют на его способность к делегированию полномочий?
19. Как стиль управления влияет на уровень инноваций и креативности в организации?
20. Какие личностные качества необходимы руководителю для эффективного применения либерального стиля управления?

Тема 3. Личность подчиненного как объект управления

1. Какие психологические особенности личности подчиненного необходимо учитывать при управлении?
2. Как мотивы и потребности подчиненного влияют на его отношение к работе и результативность труда?
3. Какие личностные характеристики подчиненного могут служить основой для эффективного управления им?
4. Как стиль общения руководителя влияет на восприятие подчиненным управленческих решений?
5. Как личностные качества подчиненного влияют на его отношение к власти и авторитету руководителя?
6. Какие психологические механизмы лежат в основе мотивации подчиненного к труду?
7. Как уровень притязаний подчиненного влияет на его отношение к работе и результативность труда?
8. Как личностные особенности подчиненного влияют на его отношение к риску и принятию решений?
9. Как руководитель может стимулировать личностный рост подчиненного?
10. Как личностные качества подчиненного влияют на его способность к адаптации в организации?
11. Как руководитель может учитывать индивидуальные особенности подчиненного при принятии решений?
12. Как личностные особенности подчиненного влияют на его отношение к изменениям в организации?
13. Как руководитель может выявлять и развивать таланты и способности подчиненного?
14. Как личностные качества подчиненного влияют на его коммуникативные навыки и взаимоотношения с коллегами?
15. Как руководитель может стимулировать инициативу и творчество подчиненного?
16. Как личностные особенности подчиненного влияют на его отношение к ответственности и самостоятельности?

17. Как руководитель может мотивировать подчиненного к достижению высоких результатов?
18. Как личностные качества подчиненного влияют на его отношение к критике и обратной связи?
19. Как руководитель может учитывать индивидуальные особенности подчиненного при распределении обязанностей и задач?
20. Как личностные особенности подчиненного влияют на его отношение к команде и командной работе?

Тема 4. Общение в деятельности руководителя.

1. Какую роль играет общение в деятельности руководителя?
2. Какие виды общения используются в управлении?
3. Как руководитель может эффективно коммуницировать с подчиненными?
4. Какие коммуникативные навыки необходимы руководителю для успешного общения с подчиненными?
5. Как руководитель может предотвращать и разрешать коммуникативные конфликты в коллективе?
6. Какие каналы общения используются в управлении и в чем их отличия?
7. Как руководитель может стимулировать открытое и честное общение в коллективе?
8. Какие барьеры в общении могут возникать между руководителем и подчиненными и как их преодолеть?
9. Как руководитель может эффективно общаться с вышестоящим руководством?
10. Какие правила делового общения необходимо соблюдать руководителю?
11. Как руководитель может эффективно общаться с клиентами и партнерами организации?
12. Как руководитель может использовать активное слушание в общении с подчиненными?
13. Какие приемы убеждения и воздействия может использовать руководитель в общении с подчиненными?
14. Как руководитель может использовать невербальные средства общения для усиления эффекта коммуникации?
15. Как руководитель может эффективно общаться с большими группами сотрудников?
16. Какие коммуникативные ошибки могут совершать руководители и как их избежать?
17. Как руководитель может стимулировать обратную связь от подчиненных?
18. Какие коммуникативные стратегии могут использоваться руководителем в зависимости от ситуации?

19. Как руководитель может эффективно общаться с сотрудниками удаленно?
20. Как руководитель может оценить эффективность своего общения с подчиненными и скорректировать его, если это необходимо?

Тема 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя

1. Какую роль играет общение в деятельности руководителя?
2. Какие виды общения используются в управлении?
3. Как руководитель может эффективно коммуницировать с подчиненными?
4. Какие коммуникативные навыки необходимы руководителю для успешного общения с подчиненными?
5. Как руководитель может предотвращать и разрешать коммуникативные конфликты в коллективе?
6. Какие каналы общения используются в управлении и в чем их отличия?
7. Как руководитель может стимулировать открытое и честное общение в коллективе?
8. Какие барьеры в общении могут возникать между руководителем и подчиненными и как их преодолеть?
9. Как руководитель может эффективно общаться с вышестоящим руководством?
10. Какие правила делового общения необходимо соблюдать руководителю?
11. Как руководитель может эффективно общаться с клиентами и партнерами организации?
12. Как руководитель может использовать активное слушание в общении с подчиненными?
13. Какие приемы убеждения и воздействия может использовать руководитель в общении с подчиненными?
14. Как руководитель может использовать невербальные средства общения для усиления эффекта коммуникации?
15. Как руководитель может эффективно общаться с большими группами сотрудников?
16. Какие коммуникативные ошибки могут совершать руководители и как их избежать?
17. Как руководитель может стимулировать обратную связь от подчиненных?
18. Какие коммуникативные стратегии могут использоваться руководителем в зависимости от ситуации?

19. Как руководитель может эффективно общаться с сотрудниками удаленно?
20. Как руководитель может оценить эффективность своего общения с подчиненными и скорректировать его, если это необходимо?

Тема 6. Психология управленческого труда руководителя. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.

1. Какие психологические особенности личности руководителя влияют на эффективность его управленческой деятельности?
2. Как руководитель может развивать свою эмоциональную интеллектуальность для успешного управления?
3. Какие психологические барьеры могут мешать руководителю в принятии решений и как их преодолеть?
4. Как руководитель может эффективно управлять своим временем и энергией для достижения поставленных целей?
5. Какие психологические факторы необходимо учитывать при построении эффективной команды?
6. Как руководитель может стимулировать креативность и инновационное мышление в своей команде?
7. Какие психологические методы можно использовать для мотивации сотрудников к достижению высоких результатов?
8. Как руководитель может управлять групповой динамикой, чтобы предотвратить деструктивное поведение и сохранить продуктивность команды?
9. Какие психологические особенности нужно учитывать при построении эффективной системы коммуникации в команде?
10. Как руководитель может справиться с эффектом «группового мышления» и стимулировать разнообразные точки зрения в команде?
11. Какие психологические факторы влияют на эффективность руководителя в ситуациях кризиса и как их использовать для принятия решений?
12. Как руководитель может управлять эмоциональным состоянием сотрудников, чтобы сохранить их работоспособность и мотивацию?
13. Какие психологические приемы можно использовать для управления конфликтами в команде и достижения согласия?
14. Как руководитель может справиться с эффектом «стадного инстинкта» и стимулировать индивидуальную ответственность сотрудников?
15. Какие психологические особенности нужно учитывать при построении эффективной системы обучения и развития сотрудников?
16. Как руководитель может управлять групповой мотивацией, чтобы сохранить продуктивность команды на длительной основе?

17. Какие психологические факторы необходимо учитывать при принятии решений о найме и увольнении сотрудников?
18. Как руководитель может управлять групповой динамикой, чтобы предотвратить дезинтеграцию команды и сохранить ее сплоченность?
19. Какие психологические приемы можно использовать для управления изменениями в организации и снижения сопротивления сотрудников?
20. Как руководитель может справиться с эффектом "эффекта Пигмалиона" и стимулировать развитие сотрудников, не ограничивая их потенциал?

Тема 7. Психология управления конфликтными ситуациями в организации. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов

1. Какие основные причины конфликтов в организациях и как их идентифицировать?
2. Как руководитель может предотвратить возникновение конфликтов в своей команде?
3. Какие виды конфликтов чаще всего встречаются в организациях и как с ними справляться?
4. Как руководитель может эффективно управлять конфликтами, используя стили разрешения конфликтов?
5. Как руководитель может справиться с эмоциями, возникающими в конфликтных ситуациях, чтобы сохранить объективность и продуктивность?
6. Какие методы переговоров можно использовать для разрешения конфликтов в организации?
7. Как руководитель может стимулировать сотрудников к конструктивному решению конфликтов?
8. Какие психологические факторы нужно учитывать при принятии решений в конфликтных ситуациях?
9. Как руководитель может управлять конфликтами, чтобы они способствовали развитию и росту организации?
10. Какие последствия для организации могут возникнуть в результате неправильного управления конфликтами?
11. Как руководитель может эффективно управлять своим временем и ресурсами для поддержания здоровья?
12. Какие техники релаксации и медитации могут помочь руководителю справиться со стрессом и напряжением?
13. Как руководитель может поддерживать здоровый образ жизни, совмещая его с высокой нагрузкой на работе?
14. Какие физические упражнения наиболее полезны для руководителей, чтобы сохранить здоровье и работоспособность?

15. Как руководитель может справиться с усталостью и утомлением, сохраняя продуктивность и мотивацию?
17. Какие симптомы стресса должны насторожить руководителя и как с ними справиться?
18. Как руководитель может предотвратить возникновение стрессовых ситуаций в своей жизни и работе?
19. Какие психологические методы можно использовать для преодоления стресса и жизненных кризисов?
20. Как руководитель может справиться с хроническим стрессом и сохранить душевное равновесие, продуктивность и мотивацию?

Задания для самопроверки

Тема 1. Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого- управленческой науки.

1. Кто из следующих ученых является основателем научной психологии?
- a) Зигмунд Фрейд
 - b) Иван Павлов
 - c) Уильям Джеймс
 - d) Карл Юнг
2. Какая из следующих теорий является основой поведенческой психологии?
- a) Психоанализ
 - b) Когнитивная психология
 - c) Бихевиоризм
 - d) Гуманистическая психология
3. Что из перечисленного является одним из основных принципов научного управления по Ф. У. Тейлору?
- a) Высокая оплата труда за высокую производительность
 - b) Рациональная организация труда
 - c) Демократический стиль управления
 - d) Учет мнения работников при принятии решений
4. Кто из следующих ученых разработал теорию X и Y, связанную с управлением?
- a) Абрахам Маслоу
 - b) Фридрих Хайек
 - c) Дуглас Макгрегор
 - d) Дэвид Макклелланд

5. Что такое психология управления¹⁴?

- a) Наука о поведении руководителей
- b) Наука о закономерностях и закономерностях поведения человека в процессе управления
- c) Наука о методах и приемах влияния на подчиненных
- d) Наука о мотивации и стимулировании сотрудников

6. Какое из следующих определений является наиболее точным для понятия «личность» в психологии?

- a) Набор физических и биологических характеристик человека
- b) Совокупность психологических свойств и качеств человека
- c) Степень приспособленности человека к обществу
- d) Совокупность социальных ролей, которые играет человек

7. Кто из следующих ученых разработал теорию мотивации по иерархии потребностей?

- a) Абрахам Маслоу
- b) Фредерик Герцберг
- c) Дэвид Макклелланд
- d) Клод Эпберн

8. Что такое научный менеджмент?

- a) Подход к управлению, основанный на опыте и интуиции
- b) Подход к управлению, основанный на научных принципах и методах
- c) Подход к управлению, основанный на использовании современных технологий
- d) Подход к управлению, основанный на использовании психологических методов воздействия на сотрудников

9. Какая из следующих теорий является основой гуманистической психологии?

- a) Психоанализ
- b) Бихевиоризм
- c) Когнитивная психология
- d) Гуманистическая психология

10. Кто из следующих ученых разработал теорию X и Y, связанную с управлением?

- a) Абрахам Маслоу
- b) Фридрих Хайек
- c) Дуглас Макгрегор
- d) Дэвид Макклелланд

11. Что такое управление?

- а) Процесс планирования, организации, мотивации и контроля за деятельностью сотрудников
- б) Процесс принятия решений и распределения ресурсов
- с) Процесс реализации стратегических планов и целей организации
- д) Процесс обеспечения безопасности и стабильности организации

12.Какая из следующих теорий является основой теории организационного поведения?

- а) Психоанализ
- б) Бихевиоризм
- с) Когнитивная психология
- д) Теория систем

13.Что такое организационная культура?

- а) Совокупность ценностей, верований и норм поведения, разделяемых членами организации
- б) Совокупность материальных и технических ресурсов, доступных организации
- с) Совокупность формальных и неформальных отношений в организации
- д) Совокупность задач и целей, стоящих перед организацией

14.Кто из следующих ученых разработал теорию мотивации по теории ожиданий?

- а) Абрахам Маслоу
- б) Виктор Врум
- с) Фредерик Герцберг
- д) Дэвид Макклелланд

15.Что такое лидерство?

- а) Процесс управления и контроля за деятельностью сотрудников
- б) Процесс вдохновения и мотивации сотрудников на достижение целей организации
- с) Процесс принятия решений и распределения ресурсов
- д) Процесс обеспечения безопасности и стабильности организации

16.Какая из следующих теорий является основой теории коммуникации?

- а) Теория информации
- б) Теория систем
- с) Теория общения
- д) Теория принятия решений

17.Что такое организационная структура?

- а) Совокупность формальных и неформальных отношений в организации
- б) Совокупность задач и целей, стоящих перед организацией

- c) Совокупность материальных и ¹⁶технических ресурсов, доступных организации
- d) Совокупность ценностей, верований и норм поведения, разделяемых членами организации

18. Кто из следующих ученых разработал теорию мотивации по теории потребностей в достижении?

- a) Абрахам Маслоу
- b) Фредерик Герцберг
- c) Дэвид Макклелланд
- d) Клод Хэпберн

19. Что такое власть?

- a) Возможность руководителя влиять на поведение сотрудников
- b) Возможность руководителя принимать решения и распределять ресурсы
- c) Возможность руководителя контролировать деятельность сотрудников
- d) Возможность руководителя реализовывать стратегические планы и цели организации

20. Какая из следующих теорий является основой теории власти?

- a) Теория информации
- b) Теория систем
- c) Теория коммуникации
- d) Теория общения

Тема 2. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.

1. Какие личностные качества считаются наиболее важными для эффективного руководителя?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Авторитарность, жесткость, решительность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

2. Что такое индивидуальный стиль управления?

- a) Способ руководителя принимать решения
- b) Способ руководителя общаться с подчиненными
- c) Способ руководителя мотивировать сотрудников
- d) Способ руководителя планировать и организовывать работу

3. Какой из следующих стилей управления является наиболее авторитарным?

- a) Демократический стиль
- b) Либеральный стиль

- c) Авторитарный стиль
- d) Соучаствующий стиль

17

4. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении стиля управления руководителя?

- a) Личностные качества руководителя
- b) Характер задач и целей организации
- c) Уровень образования и опыта руководителя
- d) Организационная культура

5. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности стиля управления руководителя?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

6. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя, использующего либеральный стиль управления?

- a) Авторитарность, жесткость, решительность
- b) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

7. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности либерального стиля управления?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

8. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности демократического стиля управления?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

9. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя, использующего демократический стиль управления?

- a) Авторитарность, жесткость, решительность
- b) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

10. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности авторитарного стиля управления?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

11. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя, использующего авторитарный стиль управления?

- a) Авторитарность, жесткость, решительность
- b) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

12. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности соучаствующего стиля управления?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

13. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя, использующего соучаствующий стиль управления?

- a) Авторитарность, жесткость, решительность
- b) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

14. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности стиля управления, основанного на участии сотрудников?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

15. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя, использующего стиль управления, основанный на участии сотрудников?

- a) Авторитарность, жесткость, решительность
- b) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

16. Какой из следующих факторов¹⁹ является наиболее важным при определении эффективности стиля управления, основанного на делегировании полномочий?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

17. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя, использующего стиль управления, основанный на делегировании полномочий?

- a) Авторитарность, жесткость, решительность
- b) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

18. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности стиля управления, основанного на лидерстве?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

19. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя, использующего стиль управления, основанный на лидерстве?

- a) Авторитарность, жесткость, решительность
- b) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Амбициозность, напористость, харизматичность

20. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении эффективности стиля управления, основанного на мотивации сотрудников?

- a) Уровень производительности сотрудников
- b) Уровень удовлетворенности сотрудников работой
- c) Уровень лояльности сотрудников к организации
- d) Уровень соответствия стиля управления целям организации

Тема 3. Личность подчиненного как объект управления

1. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для эффективной работы в команде?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность

- c) Уравновешенность, терпеливость²⁰, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, ответственность

2. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении мотивации сотрудников?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Уровень удовлетворенности работой
- c) Возможности для карьерного роста
- d) Социальный статус в организации

3. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для принятия самостоятельных решений?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, ответственность

4. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении уровня стресса сотрудников?

- a) Нагрузка на работе
- b) Качество отношений с коллегами
- c) Уровень ответственности
- d) Уровень контроля над ситуацией

5. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для адаптации к изменениям в организации?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, гибкость

6. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении уровня удовлетворенности сотрудников работой?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Возможности для карьерного роста
- c) Качество отношений с коллегами
- d) Уровень автономии в работе

7. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для эффективного общения в команде?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, ответственность

8. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении уровня вовлеченности сотрудников в работу?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Возможности для карьерного роста
- c) Качество отношений с руководителем
- d) Уровень автономии в работе

9. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для креативного подхода к решению задач?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, творческий подход

10. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении уровня удовлетворенности сотрудников руководством?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Возможности для карьерного роста
- c) Качество отношений с коллегами
- d) Стиль управления руководителя

11. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для эффективной работы в условиях неопределенности?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, гибкость

12. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении уровня лояльности сотрудников к организации?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Возможности для карьерного роста
- c) Качество отношений с коллегами
- d) Корпоративная культура организации

13. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для эффективного сотрудничества в команде?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, ответственность

14. Какой из следующих факторов²² является наиболее важным при определении уровня профессиональной компетентности сотрудников?

- a) Уровень образования
- b) Опыт работы
- c) Личностные качества
- d) Мотивация к обучению

15. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для эффективного разрешения конфликтов в команде?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, гибкость

16. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении уровня удовлетворенности сотрудников условиями труда?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Возможности для карьерного роста
- c) Качество отношений с коллегами
- d) Условия труда и отдыха

17. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для эффективного управления временем и ресурсами?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, организованность

18. Какой из следующих факторов является наиболее важным при определении уровня мотивации сотрудников к достижению целей организации?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Возможности для карьерного роста
- c) Качество отношений с руководителем
- d) Соответствие задач и целей личным ценностям и целям сотрудников

19. Какие личностные качества сотрудников наиболее важны для эффективного принятия решений в условиях неопределенности?

- a) Коммуникабельность, эмпатия, открытость
- b) Конкурентоспособность, напористость, амбициозность
- c) Уравновешенность, терпеливость, скромность
- d) Ориентация на результат, целеустремленность, гибкость

20. Какой из следующих факторов²³ является наиболее важным при определении уровня удовлетворенности сотрудников процессами принятия решений в организации?

- a) Уровень оплаты труда
- b) Возможности для карьерного роста
- c) Качество отношений с коллегами
- d) Уровень участия сотрудников в процессах принятия решений

Тема 4. Общение в деятельности руководителя.

1. Какие виды общения наиболее важны для руководителя в процессе управления?

- a) Вербальное общение
- b) Невербальное общение
- c) Письменное общение
- d) Все перечисленные

2. Какие каналы общения являются наиболее эффективными для передачи информации?

- a) Устное общение
- b) Письменное общение
- c) Электронное общение
- d) Все перечисленные

3. Какие барьеры в общении могут возникнуть между руководителем и подчиненными?

- a) Языковые барьеры
- b) Культурные барьеры
- c) Психологические барьеры
- d) Все перечисленные

4. Как руководителю можно преодолеть барьеры в общении с подчиненными?

- a) Улучшить навыки коммуникации
- b) Увеличить время, проводимое с подчиненными
- c) Увеличить прозрачность коммуникации
- d) Все перечисленные

5. Какие навыки общения наиболее важны для руководителя при ведении переговоров?

- a) Умение слушать
- b) Умение убеждать
- c) Умение находить компромисс
- d) Все перечисленные

6. Как руководителю можно эффективно мотивировать подчиненных через общение?

- a) Используя позитивное подкрепление
- b) Используя негативное подкрепление
- c) Используя обратную связь
- d) Все перечисленные

7. Какие типы обратной связи наиболее важны для руководителя при общении с подчиненными?

- a) Положительная обратная связь
- b) Отрицательная обратная связь
- c) Конструктивная обратная связь
- d) Все перечисленные

8. Как руководителю можно эффективно управлять конфликтами через общение?

- a) Используя активное слушание
- b) Используя переговоры
- c) Используя медиацию
- d) Все перечисленные

9. Какие навыки общения наиболее важны для руководителя при принятии решений в команде?

- a) Умение слушать мнения других
- b) Умение синтезировать информацию
- c) Умение находить компромисс
- d) Все перечисленные

10. Как руководителю можно эффективно управлять изменениями через общение?

- a) Используя открытое общение
- b) Используя двустороннее общение
- c) Используя обратную связь
- d) Все перечисленные

11. Какие ошибки в общении наиболее часто совершают руководители?

- a) Недостаточное общение
- b) Избыточное общение
- c) Неэффективное общение
- d) Все перечисленные

12. Как руководителю можно эффективно управлять командой через общение?

- a) Используя открытое общение

- b) Используя двустороннее общение²⁵
- c) Используя обратную связь
- d) Все перечисленные

13. Какие навыки общения наиболее важны для руководителя при управлении конфликтами в команде?

- a) Умение слушать мнения других
- b) Умение находить компромисс
- c) Умение разрешать споры
- d) Все перечисленные

14. Какие факторы влияют на эффективность общения руководителя?

- a) Личностные качества руководителя
- b) Уровень образования руководителя
- c) Культурные различия между руководителем и подчиненными
- d) Все перечисленные

15. Как руководителю можно эффективно управлять командой на расстоянии через общение?

- a) Используя видеоконференции
- b) Используя электронную почту
- c) Используя мессенджеры
- d) Все перечисленные

16. Какие навыки общения наиболее важны для руководителя при ведении презентаций и выступлений?

- a) Умение четко формулировать мысли
- b) Умение держаться перед аудиторией
- c) Умение использовать визуальные материалы
- d) Все перечисленные

17. Как руководителю можно эффективно управлять стрессом через общение?

- a) Используя открытое общение
- b) Используя
- c) Используя обратную связь
- d) Все перечисленные

18. Какие навыки общения наиболее важны для руководителя при ведении переговоров с клиентами и партнерами?

- a) Умение слушать и понимать потребности клиента
- b) Умение находить общие точки соприкосновения
- c) Умение формулировать предложения и соглашения
- d) Все перечисленные

19. Как руководителю можно эффективно решать проблемы с клиентами через общение?

- a) Используя открытое общение
- b) Используя двустороннее общение
- c) Используя обратную связь
- d) Все перечисленные

20. Какие навыки общения наиболее важны для руководителя при управлении командой в условиях кризиса?

- a) Умение принимать быстрые решения
- b) Умение находить компромиссы
- c) Умение поддерживать моральный дух команды
- d) Все перечисленные

Тема 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя

1. Что такое управленческое воздействие и почему оно важно для руководителя?

- a) Управленческое воздействие - это процесс влияния руководителя на подчиненных с целью достижения определенных результатов. Оно важно для руководителя, так как позволяет эффективно управлять командой и достигать поставленных целей.
- b) Управленческое воздействие - это процесс влияния подчиненных на руководителя с целью достижения определенных результатов. Оно важно для руководителя, так как позволяет предотвратить нежелательное влияние со стороны подчиненных.
- c) Управленческое воздействие - это процесс влияния руководителя на внешнюю среду с целью достижения определенных результатов. Оно важно для руководителя, так как позволяет эффективно управлять организацией и достигать поставленных целей.
- d) Управленческое воздействие - это процесс влияния внешней среды на руководителя с целью достижения определенных результатов. Оно важно для руководителя, так как позволяет предотвратить нежелательное влияние со стороны внешней среды.

2. Какие факторы влияют на эффективность управленческого воздействия руководителя?

- a) Личностные качества руководителя
- b) Уровень образования руководителя
- c) Культурные различия между руководителем и подчиненными
- d) Все перечисленные

3. Какие методы управленческого воздействия наиболее эффективны?

- a) Приказной метод
- b) Субъект-субъектный метод
- c) Метод убеждения
- d) Метод манипулирования

4. Как руководителю можно эффективно применять метод убеждения при управленческом воздействии?

- a) Используя факты и логику
- b) Используя эмоции и личные качества
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

5. Как руководителю можно эффективно применять метод манипулирования при управленческом воздействии?

- a) Используя силу и власть
- b) Используя ложь и обман
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

6. Как руководителю можно эффективно применять метод вознаграждения при управленческом воздействии?

- a) Используя материальное вознаграждение
- b) Используя нематериальное вознаграждение
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

7. Как руководителю можно эффективно применять метод наказания при управленческом воздействии?

- a) Используя материальное наказание
- b) Используя нематериальное наказание
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

8. Как руководителю можно эффективно применять метод примера при управленческом воздействии?

- a) Демонстрируя собственное поведение
- b) Демонстрируя поведение других людей
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

9. Как руководителю можно эффективно применять метод persuasion при управленческом воздействии?

- a) Используя факты и логику
- b) Используя эмоции и личные качества

- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

10. Как руководителю можно эффективно применять метод pressure при управленческом воздействии?

- a) Используя силу и власть
- b) Используя ложь и обман
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

11. Как руководителю можно эффективно применять метод участия при управленческом воздействии?

- a) Предоставляя сотрудникам возможность участвовать в принятии решений
- b) Предоставляя сотрудникам возможность участвовать в процессе производства
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

12. Как руководителю можно эффективно применять метод делегирования при управленческом воздействии?

- a) Передавая полномочия подчиненным
- b) Передавая ответственность подчиненным
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

13. Как руководителю можно эффективно применять метод общения при управленческом воздействии?

- a) Используя вербальное общение
- b) Используя невербальное общение
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

14. Как руководителю можно эффективно применять метод мотивации при управленческом воздействии?

- a) Используя материальные стимулы
- b) Используя нематериальные стимулы
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

15. Как руководителю можно эффективно применять метод контроля при управленческом воздействии?

- a) Используя формальный контроль
- b) Используя неформальный контроль
- c) Используя оба перечисленных пункта

d) Ни один из перечисленных пунктов²⁹

16. Как руководителю можно эффективно применять метод руководителя-коуча при управленческом воздействии?

- a) Оказывая поддержку и помощь подчиненным
- b) Оказывая давление и контроль подчиненным
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

17. Как руководителю можно эффективно применять метод руководителя-mentee при управленческом воздействии?

- a) Оказывая поддержку и помощь подчиненным
- b) Оказывая давление и контроль подчиненным
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

18. Как руководителю можно эффективно применять метод руководителя-ментора при управленческом воздействии?

- a) Оказывая поддержку и помощь подчиненным
- b) Оказывая давление и контроль подчиненным
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

19. Как руководителю можно эффективно применять метод руководителя-партнера при управленческом воздействии?

- a) Работая совместно с подчиненными над решением задач
- b) Принимая решения самостоятельно
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

20. Как руководителю можно эффективно применять метод руководителя-субъекта при управленческом воздействии?

- a) Принимая решения самостоятельно
- b) Работая совместно с подчиненными над решением задач
- c) Используя оба перечисленных пункта
- d) Ни один из перечисленных пунктов

Тема 6. Психология управленческого труда руководителя. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.

1. Какие психологические особенности труда руководителя наиболее важны для эффективного управления?

- a) Способность к принятию решений
- b) Способность к планированию и организации

- c) Способность к коммуникации и общению
- d) Все перечисленные

2. Как руководитель может справиться со стрессом, связанным с управленческим трудом?

- a) Принимая меры по предотвращению стресса
- b) Используя техники релаксации и медитации
- c) Делегируя полномочия и ответственность подчиненным
- d) Все перечисленные

3. Какие личностные качества наиболее важны для руководителя в управленческом труде?

- a) Лидерство
- b) Коммуникабельность
- c) Адаптивность
- d) Все перечисленные

4. Как руководитель может эффективно управлять групповыми явлениями и процессами в организации?

- a) Используя методы управления конфликтами
- b) Используя методы мотивации сотрудников
- c) Используя методы командной работы
- d) Все перечисленные

5. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях кризиса?

- a) Используя методы кризис-менеджмента
- b) Используя методы переговоров и компромисса
- c) Используя методы лидерства в кризисной ситуации
- d) Все перечисленные

6. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях изменений?

- a) Используя методы управления изменениями
- b) Используя методы переговоров и компромисса
- c) Используя методы лидерства в ситуации перемен
- d) Все перечисленные

7. Какие методы управления могут быть наиболее эффективными для руководителя в различных ситуациях?

- a) Авторитарный метод
- b) Демократический метод
- c) Либеральный метод
- d) Все перечисленные

8. Как руководитель может эффективно управлять командой в виртуальной среде?

- a) Используя методы виртуального лидерства
- b) Используя методы управления дистанционной командой
- c) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- d) Все перечисленные

9. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях удаленной работы?

- a) Используя методы управления удаленной командой
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы виртуального лидерства
- d) Все перечисленные

10. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях многонациональной организации?

- a) Используя методы кросс-культурного управления
- b) Используя методы управления многонациональной командой
- c) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- d) Все перечисленные

11. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях глобализации?

- a) Используя методы глобального управления
- b) Используя методы управления многонациональной командой
- c) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- d) Все перечисленные

12. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой трансформации?

- a) Используя методы управления цифровой трансформацией
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

13. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой революции?

- a) Используя методы управления цифровой революцией
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

14. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой диджитализации?

- a) Используя методы управления цифровой диджитализацией
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

15. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой трансформации бизнеса?

- a) Используя методы управления цифровой трансформацией бизнеса
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

16. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой экономики?

- a) Используя методы управления цифровой экономикой
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

17. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифрового мира?

- a) Используя методы управления цифровым миром
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

18. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой трансформации рабочих мест?

- a) Используя методы управления цифровой трансформацией рабочих мест
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

19. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой трансформации рынков?

- a) Используя методы управления цифровой трансформацией рынков
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

20. Как руководитель может эффективно управлять командой в условиях цифровой трансформации организации?

- a) Используя методы управления цифровой трансформацией организации
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн

- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

Тема 7. Психология управления конфликтными ситуациями в организации. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов

1. Какие факторы чаще всего вызывают конфликты в организации?
 - a) Отношения между сотрудниками
 - b) Отношения между руководителем и подчиненными
 - c) Отношения между организацией и внешней средой
 - d) Все перечисленные

2. Как руководитель может предотвратить возникновение конфликтов в организации?
 - a) Улучшая коммуникацию и общение между сотрудниками
 - b) Устанавливая четкие правила и процедуры
 - c) Решая проблемы, прежде чем они станут серьезными
 - d) Все перечисленные

3. Какие методы разрешения конфликтов наиболее эффективны для руководителя?
 - a) Метод переговоров
 - b) Метод принуждения
 - c) Метод компромисса
 - d) Все перечисленные

4. Как руководитель может эффективно управлять конфликтами в своей команде?
 - a) Используя метод переговоров
 - b) Используя метод принуждения
 - c) Используя метод компромисса
 - d) Все перечисленные

5. Как руководитель может эффективно управлять своими эмоциями в конфликтных ситуациях?
 - a) Используя техники глубокого дыхания
 - b) Используя техники визуализации
 - c) Используя техники самоконтроля
 - d) Все перечисленные

6. Как руководитель может поддерживать здоровый образ жизни и предотвращать стресс?
 - a) Регулируя свой рацион питания
 - b) Регулируя свой сон

- c) Регулируя свой режим физической активности
- d) Все перечисленные

7. Какие симптомы могут указывать на то, что руководитель находится в состоянии стресса?

- a) Физические симптомы, такие как головные боли и усталость
- b) Психологические симптомы, такие как раздражительность и тревога
- c) Эмоциональные симптомы, такие как гнев и депрессия
- d) Все перечисленные

8. Как руководитель может справиться со стрессом в условиях кризиса?

- a) Находя поддержку у коллег и друзей
- b) Используя техники релаксации и медитации
- c) Делегируя полномочия и ответственность подчиненным
- d) Все перечисленные

9. Как руководитель может предотвратить выгорание, вызванное хроническим стрессом?

- a) Устанавливая здоровый баланс между работой и личной жизнью
- b) Улучшая условия труда и отдыха
- c) Регулируя свой график работы и отдыха
- d) Все перечисленные

10. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях кризиса?

- a) Используя методы кризис-менеджмента
- b) Используя методы переговоров и компромисса
- c) Используя методы лидерства в кризисной ситуации
- d) Все перечисленные

11. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях изменений?

- a) Используя методы управления изменениями
- b) Используя методы переговоров и компромисса
- c) Используя методы лидерства в ситуации перемен
- d) Все перечисленные

12. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях неопределенности?

- a) Используя методы гибкого управления
- b) Используя методы адаптивного управления
- c) Используя методы командной работы
- d) Все перечисленные

13. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях удаленной работы?

- a) Используя методы управления удаленной командой
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы виртуального лидерства
- d) Все перечисленные

14. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях многонациональной организации?

- a) Используя методы кросс-культурного управления
- b) Используя методы управления многонациональной командой
- c) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- d) Все перечисленные

15. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях глобализации?

- a) Используя методы глобального управления
- b) Используя методы управления многонациональной командой
- c) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- d) Все перечисленные

16. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях цифровой трансформации?

- a) Используя методы управления цифровой трансформацией
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

17. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях цифровой революции?

- a) Используя методы управления цифровой революцией
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

18. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях цифровой диджитализации?

- a) Используя методы управления цифровой диджитализацией
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

19. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях цифровой трансформации бизнеса?

- a) Используя методы управления цифровой трансформацией бизнеса
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

20. Как руководитель может эффективно управлять командами в условиях цифровой экономики?

- a) Используя методы управления цифровой экономикой
- b) Используя методы управления проектами в режиме онлайн
- c) Используя методы управления инновациями
- d) Все перечисленные

Ситуационная задача

Тема 1: Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого-управленческой науки.

Ваша компания планирует внедрить новую стратегию управления, основанную на современных психолого-управленческих подходах. Вы, как руководитель, должны подготовить презентацию для сотрудников, в которой объясните основные теоретические основы психологии управления, такие как мотивация, лидерство и командная работа. Как вы будете структурировать свою презентацию, чтобы сделать её максимально понятной и убедительной для сотрудников?

Тема 2: Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.

Вы назначены на должность руководителя команды, в которой работают люди с различными характерами и стилями работы. Вам необходимо определить свой индивидуальный стиль управления и адаптировать его к особенностям команды. Как вы будете анализировать свою личность и стиль управления, чтобы эффективно взаимодействовать с подчинёнными и создать продуктивную атмосферу в команде?

Тема 3: Личность подчиненного как объект управления.

Ваша команда состоит из сотрудников с разными уровнями мотивации и профессиональными навыками. Один из подчинённых демонстрирует низкую продуктивность и негативное отношение к работе. Вам нужно разработать индивидуальный подход к этому сотруднику, основываясь на его

личностных качествах и мотивации³⁷. Какие шаги вы предпримете для выявления причин его поведения и повышения его эффективности?

Тема 4: Общение в деятельности руководителя.

Вы столкнулись с ситуацией, когда ваши подчинённые не понимают задачи, которые вы перед ними ставите. Это приводит к ошибкам и недопониманиям в работе. Вам необходимо наладить эффективное общение с командой. Какие методы и техники общения вы будете использовать для улучшения понимания и взаимодействия с сотрудниками?

Тема 5: Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.

Вы планируете провести собрание для обсуждения изменений в проекте, которые могут вызвать у сотрудников беспокойство. Вам нужно подготовить подход к управленческому воздействию, чтобы убедить команду в необходимости изменений и мотивировать их на активное участие в процессе. Какие психологические приемы и стратегии вы будете использовать для успешного воздействия на подчинённых?

Тема 6: Психология управленческого труда руководителя. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.

Ваша команда сталкивается с проблемами в совместной работе, что приводит к конфликтам и снижению эффективности. Вам необходимо провести командное мероприятие, чтобы улучшить взаимодействие и сплочённость группы. Как вы будете организовывать это мероприятие, какие методы психологического воздействия и групповой динамики примените для достижения целей?

Тема 7: Психология управления конфликтными ситуациями в организации. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов.

Вы как руководитель столкнулись с конфликтом между двумя сотрудниками, который негативно сказывается на атмосфере в команде. Вам нужно вмешаться и разрешить конфликт, сохраняя при этом своё психическое здоровье. Как вы будете подходить к разрешению конфликта, какие стратегии примените для снижения стресса и поддержания своего эмоционального состояния в этой ситуации?

Учебная литература, необходимая для подготовки к практическим занятиям

1. Басс Б. М., Басс Р. Лидерство: теория, исследования и практическое применение [Текст] / Б. М. Басс, Р. Басс. - Вильямс, 2008. - 400 с.
2. Бендер А. Эффективные коммуникации [Текст] / А. Бендер. - Речь, 2007. - 256 с.
3. Бендер А. Командная работа [Текст] / А. Бендер. - Речь, 2008. - 288 с.
4. Гольдберг Л. Р. Психология личности [Текст] / Л. Р. Гольдберг. - Питер, 2003. - 352 с.
5. Гребенюк В. Психология здоровья [Текст] / В. Гребенюк. - Издательство РГГУ, 2011. - 200 с.
6. Герцберг Ф. Работа и природа человека [Текст] / Ф. Герцберг. - Питер, 2003. - 256 с.
7. Григорьев А. Психология влияния [Текст] / А. Григорьев. - Альпина Паблишер, 2013. - 320 с.
8. Дейл К. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей [Текст] / К. Дейл. - Эксмо, 2010. - 368 с.
9. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель [Текст] / П. Ф. Друкер. - Альпина Паблишер, 2009. - 256 с.
10. Друкер П. Ф. Управление в XXI веке [Текст] / П. Ф. Друкер. - Альпина Паблишер, 2010. - 368 с.
11. Кетс де Врис М. Ф. Р. Лидерство и управление [Текст] / М. Ф. Р. Кетс де Врис. - Вильямс, 2006. - 416 с.
12. Коваль В. В. Психология общения [Текст] / В. В. Коваль. - Издательство РГГУ, 2010. - 280 с.
13. Костюк Г. Управление стрессом [Текст] / Г. Костюк. - Эксмо, 2014. - 240 с.
14. Кузнецов В. И. Основы управления [Текст] / В. И. Кузнецов. - БИКО, 2011. - 384 с.
15. Кузнецов В. Психология работы с людьми [Текст] / В. Кузнецов. - Юрайт, 2010. - 256 с.
16. Леви А. Эмоциональный интеллект: как развить и использовать [Текст] / А. Леви. - Альпина Паблишер, 2009. - 288 с.
17. Левин К. Психология общения [Текст] / К. Левин. - Питер, 2008. - 320 с.
18. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. - Питер, 1999. - 336 с.
19. Маслач К., Лейтер М. П. Выгорание: как его избежать [Текст] / К. Маслач, М. П. Лейтер. - Альпина Паблишер, 2016. - 256 с.
20. МакГрегор Д. Человеческая сторона предприятия [Текст] / Д. МакГрегор. - Издательство РГГУ, 2001. - 384 с.
21. Рубин А. Психология и управление [Текст] / А. Рубин. - Альпина Паблишер, 2015. - 320 с.

22. Селевко Г. В. Лидерство³⁹ и управление [Текст] / Г. В. Селевко. - Издательство РГГУ, 2011. - 296 с.
23. Селезнев А. А. Психология управления [Текст] / А. А. Селезнев. - КноРус, 2010. - 352 с.
24. Селезнев А. А. Психология стресса [Текст] / А. А. Селезнев. - КноРус, 2015. - 304 с.
25. Стивенс Р. Психология манипуляции [Текст] / Р. Стивенс. - Альпина Паблишер, 2010. - 256 с.
26. Тарасов В. Искусство общения [Текст] / В. Тарасов. - Альпина Паблишер, 2015. - 224 с.
27. Тихомиров В. Психология конфликтов [Текст] / В. Тихомиров. - Издательство РГГУ, 2013. - 288 с.
28. Тукман Б. Развитие групп [Текст] / Б. Тукман. - Издательство РГГУ, 2005. - 256 с.
29. Фишер Р., Ури У. Как добиться своего [Текст] / Р. Фишер, У. Ури. - Альпина Паблишер, 2001. - 288 с.
30. Хакман Дж. Р., Олдхэм Г. Р. Мотивация через проектирование труда [Текст] / Дж. Р. Хакман, Г. Р. Олдхэм. - Инфра-М, 2000. - 368 с.
31. Хомченко А. И. Управление организацией: теория и практика [Текст] / А. И. Хомченко. - Юрайт, 2015. - 432 с.
32. Ширяев А. Психология управления конфликтами [Текст] / А. Ширяев. - Альпина Паблишер, 2015. - 256 с.
33. Копылов А. Психология управления [Текст] / А. Копылов. - Инфра-М, 2012. - 240 с.
34. Громько С. Психология влияния [Текст] / С. Громько. - Альпина Паблишер, 2012. - 320 с.
35. Куликов В. Стресс и управление [Текст] / В. Куликов. - Питер, 2010. - 288 с.
36. Лебедев В. Психология менеджмента [Текст] / В. Лебедев. - Питер, 2009. - 384 с.
37. Климов Е. А. Психология управления [Текст] / Е. А. Климов. - Академия, 2004. - 352 с.
38. Бурлачук А. В. Техника общения [Текст] / А. В. Бурлачук. - Академический проект, 2012. - 224 с.
39. Гребенюк В. Психология здоровья [Текст] / В. Гребенюк. - Издательство РГГУ, 2011. - 200 с.
40. Григорьев А. Психология влияния [Текст] / А. Григорьев. - Альпина Паблишер, 2013. - 320 с.
41. Бендер А. Командная работа [Текст] / А. Бендер. - Речь, 2008. - 288 с.
42. Селезнев А. А. Психология стресса [Текст] / А. А. Селезнев. - КноРус, 2015. - 304 с.
43. Кузнецов В. Психология работы с людьми [Текст] / В. Кузнецов. - Юрайт, 2010. - 256 с.

44. Гребенюк В. Психология⁴⁰ здоровья [Текст] / В. Гребенюк. - Издательство РГГУ, 2011. - 200 с.
45. Григорьев А. Психология влияния [Текст] / А. Григорьев. - Альпина Паблишер, 2013. - 320 с.

**Перечень ресурсов информационно- телекоммуникационной сети
«Интернет», необходимых для
подготовки к практическим занятиям по дисциплине**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн:
<http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>