

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой психологии  
Протокол от «28» 08.2017 г.  
№ 7

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

# **ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ**

(Б1.В.ОД.13)

### Психология ПР

*краткое наименование дисциплины*

по специальности: 37.05.02 Психология служебной деятельности  
специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной  
деятельности»  
квалификация выпускника: Психолог  
форма обучения: очная

Год набора - 2018

Новосибирск, 2017 г.

**Автор–составитель:**

заведующий кафедрой психологии,  
канд. психол. наук, доцент Войтик И.М.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	27
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	34
6.1. Основная литература.....	34
6.2. Дополнительная литература.....	34
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	36
6.4. Нормативные правовые документы.....	36
6.5. Интернет-ресурсы.....	36
6.6. Иные источники.....	36
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	37

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.13 «Психология принятия решений» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	ПК – 4.2	Способность составлять перечень требований к специалисту, выполняющему различные виды профессиональной деятельности
ПК-27	Способность принимать оптимальные управленческие решения	ПК - 27.2	Способность применять знания и практические навыки для проведения работы управления организацией, персоналом в различных сферах профессиональной деятельности психолога, в частности проведения психологических экспертиз, в том числе и экстремистских материалов
ПК-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий	ПК-32.2	Способность в ходе консультативной работы применять эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
трудовые функции, связанные с исследованием, проектированием, диагностикой и консультированием	ПК – 4.2	<i>на уровне знаний:</i> профессиограммы как системы требований к специалисту, выполняющему различные виды профессиональной деятельности <i>на уровне умений:</i> составлять перечень требований к специалисту, выполняющему различные виды профессиональной деятельности <i>на уровне навыков:</i> — профессиональной коммуникации с сотрудниками и коллегами.
	ПК - 27.2	<i>на уровне знаний</i> методологических основ организационной психологии и основ психологии принятия решений <i>на уровне умений:</i>

		планировать свою работу в организации и с персоналом <i>на уровне навыков:</i> - проведения индивидуальной и групповой работы в организации и с персоналом
	ПК - 32.2	<i>на уровне знаний:</i> - техник консультативной работы; <i>на уровне умений:</i> - применять техники консультативной работы в соответствии с запросом клиента; <i>на уровне навыков:</i> - эффективной коммуникации с клиентом

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 90 ч. (из них занятий лекционного типа 14ч., лабораторных занятий – 14ч., практических занятий – 28 ч.) и 63 ч. приходится на самостоятельную работу обучающихся; контроль самостоятельной работы студентов составляет 27 часов.

### Место дисциплины

Дисциплина Б1.В.ОД.13 Психология принятия решений изучается студентами на 5 курсе в 8 и 9 семестрах.

### 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации <sup>1</sup>	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			л	лр	пз	КСР		
<b>Раздел 1</b>	<b>Процесс принятия решений в структуре мышления</b>	<b>62</b>	<b>10</b>		<b>20</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>Т<sub>1</sub></b>
Введение		3					3	Эс
Тема 1.1.	Содержание и структура мышления в познавательной деятельности человека	24	4		10		10	О <sub>1</sub>
Тема 1.2.	Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций	26	6		10		10	К
<b>Раздел 2.</b>	<b>Принятие решений: индивидуально- психологические особенности субъекта</b>	<b>59</b>	<b>10</b>		<b>20</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>Т<sub>2</sub></b>
Тема 2.1.	Принятие решения как форма мыслительной деятельности	20	4	4	10		10	Л <sub>1-2</sub>
Тема 2.2.	Психология субъекта принятия решений	20	6	4	10		10	Л <sub>3</sub> О <sub>2</sub>
<b>Раздел 3.</b>	<b>Особенности групповых форм принятия и реализации решений</b>	<b>59</b>	<b>10</b>		<b>20</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>Т<sub>3</sub></b>
Тема 3.1.	Групповое принятие решений	25	4		8		6	Л <sub>4</sub>
Тема 3.2.	Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям	28	2		4		6	О <sub>3</sub>
Тема 3.3.	Стимулирование и контроль исполнения решений	28	4		8		8	Реф
<i>Промежуточная аттестация</i>						27		Проектная работа Экзамен
<b>Всего:</b>		<b>180</b>	<b>30</b>		<b>60</b>	<b>27</b>	<b>63</b>	<b>ак.ч.</b>
		<b>5</b>						<b>з.е.</b>
		<b>135</b>						<b>ас.ч.</b>

<sup>1</sup> формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), эссе (Эс), реферат (Реф)

## **Содержание курса**

### **Раздел 1. Процесс принятия решений в структуре мышления**

#### **Введение**

Процесс принятия решения как системное и многоаспектное явление профессиональной деятельности руководителя.

Принятие и реализация управленческого решения как основной продукт деятельности руководителя.

#### **Тема 1.1. Содержание и структура мышления в познавательной деятельности человека**

Мышление: понятие, связь с другими познавательными процессами. Формы мышления: логика и психология. Виды мышления и их особенности.

#### **Тема 1.2. Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций**

Мыслительные операции.

Мышление как процесс: этапы.

Сравнительный анализ задач и проблемных ситуаций.

### **Раздел 2. Принятие решений: индивидуально-психологические особенности субъекта**

#### **Тема 2.1. Принятие решения как форма мыслительной деятельности**

Процесс принятия решений в структуре управленческой деятельности.

Модели принятия управленческих решений.

Типология принятия управленческих решений.

#### **Тема 2.2. Психология субъекта принятия решений**

Факторы, влияющие на принятие решений.

Индивидуальные стили принятия решений.

Качества руководителя, как субъекта принятия решения.

### **Раздел 3. Особенности групповых форм принятия и реализации решений**

#### **Тема 3.1. Групповое принятие решений**

Психологические феномены в групповых формах взаимодействия.

Методы повышения эффективности управленческих решений.

#### **Тема 3.2. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям**

Особенности передачи информации подчиненным.

Основы делегирования

#### **Тема 3.3. Стимулирование и контроль исполнения решений**

Стимулирование исполнения решений.

Контроль исполнения решений.

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

##### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.13 Психология принятия решения используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1. Процесс принятия решений в структуре мышления</b>	Тестирование
Введение	Эссе
Тема 1.1. Содержание и структура мышления в познавательной деятельности человека	Опрос
Тема 1.2. Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций	Контрольная работа
<b>Раздел 2. Принятие решений: индивидуально-психологические особенности субъекта</b>	Тестирование
Тема 2.1. Принятие решения как форма мыслительной деятельности	Лабораторные работы №№1-2
Тема 2.2. Психология субъекта принятия решений	Лабораторная работа №3 Опрос
<b>Раздел 3. Особенности групповых форм принятия и реализации решений</b>	Тестирование
Тема 3.1. Групповое принятие решений	Лабораторная работа №4
Тема 3.2. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям	Опрос
Тема 3.3. Стимулирование и контроль исполнения решений	Реферат

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): устное собеседование по вопросам билета и защиты проекта.

##### 4.2. Материалы для текущего контроля успеваемости

###### Типовые оценочные средства по разделу 1.

###### Примерные темы эссе

1. Роль мышления в принятии оптимальных решений
2. Мыслительные стратегии и тактики современного человека
3. Эффективные решения руководителя
4. Авторитарность или сотрудничество в принятии решений
5. Командный дух в принятии решений.

###### Вопросы для устного опроса на семинаре

1. Что такое мышление?
2. Как мышление связано с чувственным познанием?
3. Какая взаимосвязь существует между речью и мышлением?
4. Что составляет социальную природу мышления?

5. Какие формы мышления Вы можете назвать?
6. Каков предмет логики и психологии мышления?
7. Чем схожи и чем отличаются наглядное и теоретическое мышление?
8. В чём разница между теоретическим и практическим мышлением?
9. Как соотносятся наглядно-действенное и практическое мышление?
10. Чем обусловлены специфические особенности различных видов мышления у разных людей?
11. Что такое анализ, синтез, сравнение, классификация, обобщение, абстракция и конкретизация? Дайте определение каждой операции.
12. Какова взаимосвязь между вышеперечисленными мыслительными операциями в процессе решения?
13. Какие этапы мыслительного процесса Вы знаете?
14. Что является начальной фазой мыслительного процесса?
15. Что является первым признаком начинающейся работы мысли и зарождающегося понимания?
16. Почему постановка проблемы является актом мышления?
17. Как Вы определите понятие «гипотеза»?
18. Чем отличается задача от проблемной ситуации?

### **Контрольная работа 1. Моделирование проблемной ситуации**

Разработать 2 проблемные ситуации, отвечающие 4 признакам: 1) комплексность предметного содержания, когда возможное решение находится на стыке различных областей практики; 2) латентность – скрытость, неочевидность существенных условий задачи; 3) конфликтность мыслительного поиска – сложности, барьеры мыслительного поиска, которые возникают при решении; 4) многозначность, когда ситуация имеет, как минимум, два решения.

### **Типовые оценочные средства к разделу 2**

#### **Лабораторная работа № 1. Управленческие решения: факторы**

*Цели:*

- 1) показать влияние некоторых личностных и ситуационных факторов на принятие управленческого решения;
- 2) расширить у обучающихся арсенал методов принятия управленческого решения;
- 3) научить обучающихся принимать управленческие решения, учитывая влияние личностных и ситуационных факторов;
- 4) показать особенности принятия управленческого решения в условиях неопределенности и риска.

*Учебные задачи:*

- 1) проанализировать, что и как влияет на выбор управленческого решения (визуализация процесса принятия управленческого решения, ситуации неопределенности, риска, дефицита времени и информации, необходимость выбора из множества альтернатив);
- 2) ознакомить обучающихся с личностными и ситуационными факторами, влияющими на принятие управленческих решений;
- 3) ознакомить обучающихся с методами оценки рисков при принятии управленческих решений в ситуации неопределенности;
- 4) осуществить тренинг принятия управленческого решения в ситуации неопределенности с использованием различных методов.

*Результаты обучения:*

В результате занятия обучаемые должны *знать* и *понимать*:

- 1) понятия «управленческое решение», «методы принятия управленческих

решений», «личностные факторы», «ситуационные факторы (факторы среды)», «риски»;

2) сущность методов принятия управленческих решений в условиях влияния личностных и ситуационных факторов.

В результате занятия обучаемые должны *уметь*:

1) отбирать адекватные методы принятия управленческих решений в условиях влияния отдельных личностных и ситуационных факторов;

2) правильно применять методы принятия управленческих решений в условиях влияния отдельных личностных и ситуационных факторов.

## **Лабораторная работа № 2. Управленческие решения: типы**

*Цели:*

1) показать типичные проблемы выбора оптимального типа управленческого решения;

2) показать типичные ошибки, совершаемые руководителями при выборе типа управленческого решения;

3) научить классифицировать управленческие решения по различным критериям;

4) научить выбирать оптимальный тип управленческого решения в зависимости от внутренних и внешних факторов.

*Учебные задачи:*

1) ознакомить обучающихся с критериями классификации управленческих решений;

2) ознакомить обучающихся с различными типами управленческих решений по выделенным критериям;

3) предложить обучающимся классифицировать продемонстрированные решения;

4) предложить обучающимся придумать свой критерий и по нему классифицировать продемонстрированные решения;

5) проанализировать ошибки руководителя, принявшего интуитивное решение;

6) проанализировать значение информации при принятии решения.

*Результаты обучения:*

В результате занятия обучаемые должны *знать* и понимать:

1) понятия «управленческое решение» и «тип управленческого решения»;

2) критерии классификации управленческих решений;

3) специфику различных типов управленческих решений;

4) типичные ошибки, совершаемые руководством при выборе типа управленческого решения;

В результате занятия обучаемые должны *уметь*:

1) определять тип управленческого решения;

2) обосновывать выбор оптимального типа управленческого решения;

3) анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на выбор оптимального управленческого решения определенного типа;

4) консультировать руководителей по вопросам выбора оптимального управленческого решения;

5) анализировать реальные ситуации принятия управленческих решений.

## **Лабораторная работа № 3. Управленческие решения: этапы**

*Цели:*

1) показать этапы принятия управленческого решения;

2) показать типичные проблемы и ошибки, совершаемые руководителями на разных этапах принятия управленческого решения;

3) научить поэтапному принятию управленческих решений.

*Учебные задачи:*

1) ознакомить обучающихся с различными подходами при выделении этапов

принятия управленческих решений;

- 2) ознакомить обучающихся с основными этапами принятия управленческих решений и их содержанием;
- 3) сформулировать понятие критерии оценки альтернатив;
- 4) обсудить, в каких случаях возможен пропуск отдельных этапов принятия управленческого решения;
- 5) выделить типичные ошибки руководителей на различных этапах принятия управленческого решения;
- 6) обсудить ситуацию и выработать алгоритм ее поэтапного решения.

*Результаты обучения:*

В результате занятия обучаемые должны *знать* и *понимать*:

- 1) понятия «управленческое решение», «этапы принятия управленческого решения», «альтернативы», «критерии оценивания альтернатив»;
- 2) подходы различных авторов к выделению этапов принятия управленческих решений;
- 3) содержание различных этапов принятия управленческих решений.

В результате занятия обучаемые должны *уметь*:

- 1) определять этапы принятия управленческого решения;
- 2) определять этапы принятия управленческого решения;
- 3) отбирать оптимальные критерии оценивания альтернатив;
- 4) выбирать оптимальные альтернативы в процессе принятия управленческих решений;
- 5) поэтапно анализировать реальные ситуации принятия управленческих решений.

### **Вопросы для устного опроса на семинаре**

1. Что отличает управленческие (организационные) решения?
2. В чем заключается междисциплинарный характер содержания управленческого решения?
3. Как различаются между собой теории X, Y и Z? Что является системообразующим критерием для этих теорий?
4. Каковы возможные ситуации выбора альтернативных вариантов в принятии решения?
5. Какие различия Вы можете назвать в принятии решения в условиях определенности-неопределенности?
6. Что может служить основанием для типологии управленческих решений?
7. Как определяют понятие «рефлексивная компетентность»?
8. Какие виды рефлексивной компетентности помогают принять инновационные (инициативные) решения?
9. Что включает в себя содержание открытых и закрытых задач?
10. Какие психологические особенности Вы можете выделить в четырех уровнях принятия управленческих решений: рутинном, селективном, адаптационном и инновационном?
11. Каковы стратегии менеджмента, влияющие на принятие решений?
12. В чем заключается смысл стратегии сотрудничества?
13. Как называется совокупность внутренних факторов в принятии решения?
14. Какие стили руководства Вы можете назвать, исходя из четырех основных способов принятия решений?
15. Какие параметры параметров дифференциально-психологической оценки субъекта мышления Вы знаете?
16. Что такое креативность?
17. Какие детерминанты, способы, эффекты мышления выступают основаниями типизации мыслителей?

18. Какие управленческие, диагностические и творческие способности необходимы руководителю для принятия эффективных решений?

19. Какие характеристики условий и причин, затрудняющих рациональный выбор Вы можете назвать?

### **Типовые оценочные средства к разделу 3**

#### **Лабораторная работа № 4. Управленческие решения: методы**

*Цели:*

- 1) продемонстрировать методы принятия управленческих решений;
- 2) показать типичные проблемы при выборе и применении методов принятия управленческого решения;
- 3) научить выбору адекватных методов принятия управленческих решений.

*Учебные задачи:*

- 1) ознакомить обучающихся с «мозговым штурмом» как групповым методом выработки альтернатив для принятия управленческих решения;
- 2) ознакомить обучающихся с различными методами оценки и выбора альтернатив как основы принятия управленческих решений;
- 3) выявить, какие методы оценки и выбора альтернатив применялись руководителями при принятии решений;
- 4) проанализировать правильность выбора и применения отдельных методов принятия управленческих решений в конкретных ситуациях;
- 5) осуществить тренинг принятия управленческого решения (стадии оценки и выбора альтернатив) с использованием различных методов.

*Результаты обучения*

В результате занятия обучаемые должны *знать и понимать*:

- 1) понятия «управленческое решение», «методы принятия управленческих решений», «альтернативы», «критерии оценивания» альтернатив;
- 2) существующие методы принятия управленческих решений;
- 3) сущность отдельных методов принятия управленческих решений.

В результате занятия обучаемые должны *уметь*:

- 1) отбирать адекватные методы принятия управленческих решений;
- 2) правильно применять методы принятия управленческих решений.

#### **Вопросы для устного опроса на семинаре**

1. В чем заключается различие интерактивной и номинальной групп?
2. Какие психологические феномены искажения информации в процессе группового принятия решения Вы можете перечислить?
3. Какая форма группового поиска решения является наиболее эффективной?
4. Какие формы делового совещания Вы можете назвать?
5. Что можно отнести к методам решения проблем и принятия решений?
6. Что представляет собой метод «мозговой атаки»?
7. Чем отличаются методика «мозговой атаки» от методики «синектического штурма»?
8. Какие правила проведения «синектического штурма» Вы можете назвать?
9. Что такое ассоциация?
10. В чем заключается преимущество метода мозгового штурма от метода деловых игр?
11. Какие признаки компетентного указания Вы можете назвать?
12. Соблюдением каких принципов обеспечиваются требования обоснования решений?

13. Что понимается под оперативным образом?
14. Что понимается под делегированием?
15. Какие правила делегирования Вы знаете?
16. Каковы обязанности руководителя при делегировании?
17. Каковы обязанности подчиненных при делегировании?
18. Что необходимо делегировать?
19. Что не подлежит делегированию?
20. Кому можно делегировать полномочия?
21. Что значит стимулировать исполнителей к выполнению конкретного задания?
22. В чем заключается суть психологического закона Йеркса-Додсона?
23. От чего зависит выбор системы стимулирующих действий?
24. Что отличает поведение людей установочного психологического типа?
25. Чем отличается поведение людей функционального психологического типа?
26. Какие способы стимулирования Вы знаете?
27. В чем заключается отличие убеждения от внушения?
28. Как можно достигнуть внушающего эффекта?
29. Какими принципами организации контроля при его осуществлении руководитель должен руководствоваться?
30. Какова роль осуществления обратной связи подчиненным при организации контроля руководителем?

## **Тема реферата: СОВЕЩАНИЕ**

### **План реферата**

#### **1. Служебное совещание**

- понятие
- цели, задачи,
- специфические особенности,
- общие принципы проведения совещания
- правила проведения и организации совещаний
- значение служебного совещания.

#### **2. Виды (типы) служебных совещаний и их классификации:**

- критерии деловых совещаний
- американская классификация служебных совещаний
- российская классификация деловых совещаний
- японская классификация служебных совещаний

#### **3. Подготовительный этап совещания:**

- место проведения служебного совещания (подготовка помещения к проведению совещания, размещение участников служебного совещания за столом, форма стола, способы размещения участников служебного совещания за столом руководителя);
- организация проведения совещаний цели и целесообразность, продолжительность и регламент,
- структура служебного совещания: участники, повестка,
- планирование и подготовка служебного совещания: основные этапы подготовки

#### **4. Начальный этап проведения совещания: роль руководителя в проведении совещания**

- обязанности руководителя совещания
- качества, необходимые руководителю совещания
- способы нейтрализации «блокирующих» ситуаций
- способы нейтрализации участников, играющих «блокирующие» роли

## **5. Стили проведения совещания:**

- факторы, определяющие выбор методики проведения служебного совещания
- авторитарная методика проведения совещания
- демократичная методика проведения совещания
- либеральная методика проведения совещания

## **6. Передача информации на служебном совещании**

- фаза передачи информации
- цели передачи информации на совещании
- техника передачи информации на совещании
- особенности публичного выступления на служебном совещании
- аргументация во время служебного совещания
- правила поведения участников совещания
- протокол: назначение и ведение, обработка результатов совещания

## **7. Завершение совещания: принятие решения руководителем на служебном совещании и его практическая реализация**

- фаза принятия решения
- итоговый анализ совещания
- виды управленческих решений
- методы принятия решений
- процесс принятия решений

### **Список рекомендуемой основной и дополнительной литературы**

#### ***Основная литература***

1. **Грошев И.В.** Служебное совещание: учеб. пособие / И. В. Грошев, А. А. Поздняков. - СПб.: Питер, 2005. - 204 с. - (Практика менеджмента).
2. **Лукичева Л.И.** Управление организацией: учеб. пособие / Л. И. Лукичева; под ред. Ю. П. Анискина. - 2-е изд. - М.: Омега-Л, 2005. - 360 с. - (Успешный менеджмент). - ГРИФ\*.

#### ***Дополнительная литература***

1. **Беннет Р.** Секреты эффективного управления: Пер. с англ. / Р. Беннет. - М.: Лори, 1999. - 216 с.
2. **Бишоф А.** Секреты эффективного делового общения: [пер. с нем.] / А. Бишоф, К. Бишоф. - М.: Омега-Л, 2006. - 128 с.
3. **Зельдович Б.З.** Основы организационного поведения: учеб. пособие / Б. З. Зельдович; Моск. акад. экономики и права. - М.: Экзамен, 2006. - 350 с.
4. **Кабушкин Н.И.** Основы менеджмента: учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. - Минск: Новое знание, 2003. - 336 с.
5. **Комарова Л.В.** Технологии делового общения в управленческой деятельности: учеб. пособие / Л. В. Комарова; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - 148 с.
6. **Кузин Ф.А.** Культура делового общения: Практ. пособие / Ф. А. Кузин. - 4 изд. - М.: Ось-89, 2000. - 240 с.
7. **Кузнецова Т.В.** Делопроизводство (документационное обеспечение управления) / Т. В. Кузнецова. - 2 изд., испр. - М.: Бизнес-шк. "Интел-Синтез", 2000. - 328 с.
8. **Мунин А.Н.** Деловое общение: курс лекций / А. Н. Мунин; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - М.: Флинта : МПСИ, 2008. - 374 с.
9. **Персональный менеджмент:** учебник / С. Д. Резник, Ф. Е. Удалов, С. Н. Соколов, В. В. Бондаренко; М-во образования Рос. Федерации, Пенз. гос. архитектур.-строит. акад. [и др.]. - М.: Инфра-М, 2006. - 622 с. - (Высшее образование).
10. **Эдмюллер А.** Модерация: искусство проведения заседаний, конференций, семинаров / А. Эдмюллер, Т. Вильгельм. - М.: Омега-Л, 2007. - 119 с.

**Типовые тестовые задания**  
**К теме 1.1. Содержание и структура мышления в познавательной деятельности человека**

*Инструкция:*

1. Тестовые задания *на выбор* могут иметь 2 или более правильных ответов. Сделайте выбор.
2. Тестовые задания *нахождение соответствия* под таблицей имеют номер и подчеркнутый пробел; Ваша задача вставить пропущенную букву на подчеркивание.  
*Например:*

1). Текст	а) понятие
2). Текст	б) понятие
3). Текст	в) понятие

1 - б, 2 - в, 3 - а.

3. Тестовые задания *на установление последовательности* требуют постановки порядкового номера (ранжирования).
4. В тестовых заданиях *открытой формы* требуется вставить пропущенное понятие.

**1.1.1. Мышление: понятие, связь с другими познавательными процессами**

1. Социально обусловленный, неразрывно связанный с речью психический процесс поисков и открытия существенно нового, процесс опосредствованного и обобщенного отражения действительности в ходе ее анализа и синтеза – это \_\_\_\_\_.
2. Познавательная деятельность начинается с:
  - а) воображения
  - б) ощущений
  - в) памяти
  - г) восприятий
3. Ученым удалось доказать, что невидимые элементарные частицы существуют в действительности и обладают определенными свойствами, благодаря:
  - а) чувственному познанию
  - б) речи
  - в) мышлению

**1.1.2. Формы мышления: логика и психология**

4. Формы мышления:

1) Суждение	(а) Мысль, в которой отражаются общие, существенные и отличительные (специфические) признаки предметов и явлений действительности
2) Умозаключение	(б) Отражение связей между предметами и явлениями действительности или между их свойствами и признаками
3) Понятие	(в) Такая связь между мыслями (понятиями, суждениями), в результате которой из одного или нескольких суждений мы получаем другое суждение, извлекая его из содержания исходных суждений

1) - б, 2) - в, 3) - а.

5. Умозаключение от общего положения (суждения) к частному случаю, факту, примеру, явлению – это \_\_\_\_\_.

\*

6. Предмет психологии в исследовании мышления:

- а) соотношения между познавательными результатами, продуктами, которые возникают в процессе мышления
- б) закономерности протекания мыслительного процесса, который приводит к познавательным результатам
- в) соотношение продуктивных и репродуктивных результатов мышления.

### 1.1.3. Виды мышления и их особенности

7. Виды мышления в онтогенезе по сложности их организации:

- (а) наглядно-образное
- (б) словесно-логическое
- (в) наглядно-действенное

1 - в, 2 - а, 3 - б.

8. Виды мышления взрослого человека:

1) Абстрактное	(б) научное
2) Образное	(в) художественное
3) Действенное	(а) практическое

1 - б, 2 - в, 3 - а.

9. Работа того или другого вида мышления зависит от

- (а) типа решаемых задач
- (б) установленного срока получения результатов
- (в) проблемной ситуации
- (г) количества субъектов принятия решения
- (д) индивидуальных особенностей субъекта решения

### Тестовые задания к теме 1.2. Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций

#### 1.2.1. Мыслительные операции

10. Мышление слабо доступно для

- а) самоанализа
- б) внешнего наблюдения
- в) рефлексии

11. Процессуально-структурное единство составляет «формулу мысли», по выражению

- а) О.К.Тихомирова
- б) Л.М.Веккера
- в) С.Д.Рубинштейна

12. Взаимодействие субъекта с проблемным объектом в последовательности:

- а) понимание объекта
- б) осмысление объекта
- в) переосмысления объекта

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_ .

#### 1.2.2. Мышление как процесс: этапы

13. Начальной фазой мыслительного процесса является осознание:

- а) своих способностей
- б) проблемной ситуации
- в) способов решения

14. Сигнализируют о проблемной ситуации:

- а) затруднения в плане действия
- б) окружающие люди
- в) неблагоприятные обстоятельства
- г) необходимость осмысления

15. От осознания проблемы мысль переходит поэтапно к:

- а) обозначению способов решения
- б) принятию решения
- в) оформлению

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_ .

### 1.2.3. Сравнительный анализ задач и проблемных ситуаций

16. Необходимость в мышлении возникает тогда, когда в ходе жизни и практики перед человеком появляются новые:

- а) цель
- б) ситуации
- в) проблема
- г) средства деятельности
- д) условия деятельности

17. С помощью умственной деятельности удастся создать новые способы и средства:

- а) достижения целей
- б) понимания ситуаций
- в) удовлетворения потребностей
- г) интуиции

18. Этапы естественного цикла индивидуального принятия решения:

- а) сопоставление того, что слышится или говорится «внутри головы», с ощущениями, которые эти слова вызывают
- б) обсуждение через внутренний диалог того, что рассматривается, и соотнесение этого диалога с аналогичными, запомнившимися внутренними диалогами
- в) первичный сбор информации, предполагающий рассмотрение возможностей, то есть вариантов выбора

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_ .

## К теме 2.1. Принятие управленческого решения как форма мыслительной деятельности

### 2.1.1. Процесс принятия решений в структуре управленческой деятельности

19. В психологическом плане принятие управленческого решения рассматривается как акт:

- а) эмоциональный
- б) волевой
- в) произвольный

20. Ряд последовательных этапов деятельности менеджера в процессе принятия решения:

- а) всестороннее рассмотрение альтернатив с учетом определенных критериев эффективности решения
- б) выявление и уяснение проблемы (сбор необходимой информации и ее анализ)
- в) окончательный выбор такого варианта, который получил бы наивысшую оценку исходя из целей деятельности
- г) четкое формулирование возникшей задачи

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_ .

21. Требования принятия управленческого решения:

1. Учет объективных экономических и других законов при принятии решения, ориентация на соответствующие нормативные материалы	а) полнота
2. Единоначалие и обязательность выполнения	б) адресность
3. Каждое решение должно иметь определенный адрес	в) директивность
4. Конкретность сроков выполнения	г) своевременность
5. Должно включать в себя указания на определенную цель, основные пути и средства ее достижения, порядок взаимодействия, контроль выполнения	д) научная обоснованность

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_, 5 - \_\_\_\_ .

### 2.1.2. Модели принятия управленческих решений

22. Признаки нормативного подхода в принятии решений:

- а) типичный член организации является «экономическим человеком»; стремящимся к максимальному увеличению той или иной выгоды, дохода и удовлетворенности
- б) в процессе поиска одна альтернатива сменяется другой и так далее, поэтому последовательность, в которой они оцениваются, часто влияет на процесс выбора
- в) лицо, принимающее решение, обладает всей необходимой информацией и знает не только о

возможных вариантах выбора, но и об их последствиях

23. Модели принятия управленческих решений:

1. Акцент делается на обеспечении руководителя всей необходимой информацией об альтернативных возможностях решения задач в условиях относительной определенности	а) концептуальная
2. Акцент делается на социально-психологических характеристиках и в значительной степени соответствуют описанию процессов принятия решений в условиях задач открытого типа	б) информационная
3. Акцент делается на получении совокупности сведений, сообщений, характеризующих проблемную ситуацию	в) дискриптивная
4. Акцент делается на собственном видении руководителем проблемной ситуации	г) нормативная

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_, 4 - \_\_ .

24. Стадии принятия решений в условиях неопределенности:

- г) планирование нововведений
- д) обратная связь, анализ результатов
- б) выработка идей
- а) изучение проблемы
- в) оценка идей, их отсев

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_, 4 - \_\_, 5 - \_\_ .

**2.1.3. Типология принятия управленческих решений**

25. Соотношение процессов антиципации (А) и контроля (К) в принятии решений:

1. В этом случае процессы построения гипотез существенно преобладают над их контролем: «А» значительно превышает «К»	в) уравновешенные решения
2. В этом случае «А» больше «К»	д) инертные решения
3. Число выдвигаемых гипотез равно числу их проверок: «А» равно «К»	а) импульсивные решения
4. Процессы контроля начинают преобладать: «А» меньше «К»	г) осторожные решения
5. Число проверок и контрольных функций значительно превышает число выдвигаемых гипотез. «А» много меньше «К».	б) решения с риском

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_, 4 - \_\_, 5 - \_\_ .

26. Этапы организации и структурирования информации при подготовке к принятию решения:

- а) улучшение структуры информационного обеспечения
- б) повышение полноты информации
- в) структуризация процессов управления
- г) повышение эффективности принимаемых решений
- д) повышение уровня подготовки специалистов

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_, 4 - \_\_, 5 - \_\_ .

27. Уровни принятия управленческих решений:

1. Принимаются в соответствии с имеющейся программой, руководитель должен идентифицировать ситуацию и взять на себя ответственность за начало определенных действий, даже если руководитель недостаточно компетентен, неверно трактует ту или иную ситуацию	а) инновационный
2. Руководитель оценивает достоинство целого круга возможных решений и старается выбрать те действия, которые лучше всего подходят, являются наиболее эффективными, экономичными	б) селективный
3. Обеспечивают нахождение новых решений известной проблемы, руководитель должен суметь отказаться от привычного, но уже устаревшего подхода к проблеме и выработать творческое решение	в) адаптационный
4. Понимание совершенно неожиданных и непредсказуемых проблем, для решения которых требуются новые представления, наиболее плодотворно образующиеся при обсуждении и использовании идей других специалистов	г) рутинный

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_, 4 - \_\_ .

## К теме 2.2. Психология субъекта принятия управленческих решений

### 2.2.1. Факторы, влияющие на принятие решений

28. Внешние факторы принятия решения:
- а) динамика развития организации
  - б) опыт
  - в) экономическая политика организации
  - г) мотивация
  - д) характер проблем, стоящих перед организацией
29. Внутренние факторы принятия решения:
- а) индивидуально-психологические особенности личности менеджера
  - б) характер проблем, стоящих перед организацией
  - в) возраст
  - г) динамика развития организации
  - д) образование
30. Стратегия риска:
- а) высшее руководство создает климат, поощряющий новые идеи, свободную, неформальную рабочую обстановку, проявляет терпимость к неудачам
  - б) менеджеры понимают людей и создают атмосферу, в которой люди могут ошибаться и развиваться
  - в) менеджеры способны предвидеть изменения внешних условий и своевременно переориентировать использование своих ресурсов

### 2.2.2. Индивидуальные стили принятия решений

31. Типы руководителей:

1. Стремится использовать прямой эксперимент и оценочные суждения при решении проблем	а) реализатор
2. Стремится использовать при решении проблем прямой эксперимент и генерирование идей	г) концептуализатор
3. Преобладает установка на абстрактное мышление и оценки	в) оптимизатор
4. Преобладают установки на абстрактное мышление и генерирование идей	б) генератор

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_ .

32. Типы руководителей:

1. Его сила в том, что он предпочитает все делать, планируя и осуществляя эксперименты и вовлекаясь в новые и новые эксперименты; предпочитает практические пробы ментальному анализу	а) оптимизатор
2. Его сила в том, что он сдвигает ситуацию с «мертвой точки», вовлекаясь в дело, собирая информацию, расспрашивая, воображая возможные варианты и «чувствуя» любые новые проблемы и возможности	б) генератор
3. Такой человек силен в воплощении абстрактных идей в практические решения и планы; они постоянно и тщательно проводят «ментальное тестирование» идей	в) реализатор
4. Больше всего его интересует согласование идей, у них быстро формируются догадки, они быстро схватывают и рожают ассоциации, определяют проблемы, встраивают в новые идеи теоретические модели и концепции, возможности и преимущества	г) концептуализатор

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_ .

33. Типы руководителей:

1. Проявляют свои способности в ситуациях, когда надо приспособиться к конкретным условиям и сделать так, чтобы все «так или иначе заработало», не нуждается в полном понимании того, с чем работает, склонен к риску	а) реализатор
---	---------------

2. Любит рассматривать конкретные ситуации под разными углами зрения, лучше действует в ситуациях, которые требуют многовариантности и разнообразия решений, нежели оценки, отбора одного или немногих решений	б) оптимизатор
3. Дедуктивное мышление: может концентрироваться на специфических проблемах; способен переработать огромное количество информации и точно сказать, «что не так» в данной ситуации	в) генератор
4. Индуктивное мышление: способности объединить внешне не связанные результаты наблюдений в рамках интегрального объяснения, их более всего заботит понимание	г) концептуализатор

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_, 4 - \_\_.

### 2.2.3. Качества субъекта принятия решения

34. Качества мыслителя и характеристики мышления:

1. Операциональные, содержательные и результативные аспекты	а) общие факторы интеллекта
2. Интеллектуальные способности, одаренность	б) личностные характеристики мышления
3. Типы мыслителей	в) индивидуальные характеристики мышления

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_.

35. Гибкость, оригинальность мышления, открытость ко всему новому, готовность к интеллектуальному риску:

- а) интуитивность
- б) креативность
- в) демонстративность

36. Основания типизации мыслителей:

1. Типы личностей, ориентированные на объекты предметного мира, социальные объекты и внутренние объекты	а) уровень наследования знания в образовательном процессе
2. Типы личностей, оперирующие образами; мыслящие абстрактно, символически, аналитически и др. способами	б) доминирующие содержания, процессы, способы мышления
3. Типы личностей: малообразованная, равнодушная к познанию; пассивная в познании; расширяющая и систематизирующая знания; фундаментально и всесторонне образованная	в) избираемые и предпочитаемые объекты мышления

1 - \_\_, 2 - \_\_, 3 - \_\_.

## К теме 3.1. Групповое принятие решений

### 3.1.1. Психологические феномены в групповых формах взаимодействия

37. Группа, члены которой непосредственно взаимодействуют друг с другом в полях принятия решения:

- а) номинальная
- б) интерактивная
- в) условная

38. Эффекты группового взаимодействия при принятии управленческих решений:

- а) кредит доверия меньшинству
- б) конформизм
- в) тенденциозный подбор информации

39. Эффекты группового взаимодействия при принятии управленческих решений:

1. Участники, которые не принимают мнений лидера или большинства, автоматически изолируются или изгоняются из группы	г) убеждение во всеисильности группы
2. Члены группы изолируются от информации, которая могла бы поставить под сомнение правильность принятых решений	в) сверхоптимизм
3. В группе переоценивается вероятность успеха и недооценивается вероятность неудачи принимаемого варианта решения	а) конформизм
4. Возникновение в группе ошибочного представления, что она имеет	б) тенденциозный

право, способности и инициативу в принятии решений, от которых зависят судьбы людей и организаций	подбор информации
---	-------------------

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_ .

### 3.1.2. Методы повышения эффективности управленческих решений

40. Творческий подход к решению проблем:

- а) избегают риска
- б) подготовлены к неопределенности
- в) подавляют эмоции
- г) могут порвать с традициями
- д) серьезно относятся к возникающим идеям

41. Этапы «мозгового штурма»:

- а) идеи поступают в группу с более опытными специалистами
- б) высказывают первые пришедшие в голову решения
- в) председатель координирует высказывания, не допуская насмешек
- г) полученные результаты проверяются практически
- д) новая задача предлагается группе генерации идей
- е) отбирают самые интересные и перспективные предложения, формулируют новую задачу

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_, 5 - \_\_\_\_, 6 - \_\_\_\_ .

42. Методы

1. Все при «мозговом штурме» равны, мнение каждого считается ценным и не обсуждается и лишь потом подвергается тщательному анализу	а) метод фокальных объектов
2. Допустимы элементы критики, а главное — предусмотрено выполнение обязательных приемов, основанных на аналогиях	б) метод «мозговой атаки»
3. Признаки случайно выбранных объектов переносятся на рассматриваемый, находящийся в фокусе внимания объект	в) метод «синектического штурма»

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_ .

## Тема 3.2. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям

### 3.2.1. Особенности передачи информации подчиненным

43. Признаки компетентного указания:

- а) научная обоснованность
- б) публичность
- в) необходимая полнота
- г) соответствие плану работы
- д) директивность как обязательность выполнения

44. Принципы обоснования решений:

1. Требуется рассмотрение явлений такими, какие они есть, принимая решения в интересах системы, без субъективизма и личной заинтересованности	в) комплексность
2. Позволяет глубоко изучить проблему, требующую решения	б) всесторонность
3. Обеспечивает в ходе реализации принятого решения охват всех основных аспектов возникшей ситуации	г) системного подхода
4. Предполагает рассмотрение проблем, возникающих в управлении, как комплекса взаимосвязанных, взаимодействующих частей и подсистем, четкое выделение цели принятого решения в связи с целями функционирования всей системы	а) объективность

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_ .

45. Принцип системного подхода предполагает:
- а) рассмотрение проблем управления, как комплекса взаимосвязанных, взаимодействующих частей и подсистем
  - б) рассмотрение сущности проблемы
  - в) анализ связи между структурными компонентами проблемы
  - г) выделение цели принятого решения в связи с целями функционирования всей системы

### **3.2.2. Основы делегирования**

46. Руководитель делегирует подчиненным:
- а) управленческую ответственность
  - б) задачи
  - в) функциональную ответственность

47. Функциональная ответственность включает:
- а) необходимые компетенции
  - б) ответственность за руководство
  - в) ответственность в специальной сфере

48. Виды делегирования:

1. Осуществляться на длительный срок	а) генеральное
2. Руководитель поручает сотруднику самостоятельное выполнение задачи	б) разовое
3. Сама задача остается в функциональной сфере начальника	

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_.

## **К теме 3.3. Стимулирование и контроль исполнения решений**

### **3.3.1. Стимулирование исполнения решений**

49. Повышение мотивации до определенного уровня увеличивает эффективность выполняемой деятельности, а превышение приводит к снижению качества труда – это закон:

- а) Дембо-Рубинштейн
- б) Йеркса-Додсона
- в) Вебера-Фехнера

50. Форма стимулирования исполнителей управленческих решений зависит от:
- а) характера выполняемых задач
  - б) исполнительского состава
  - в) индивидуальных особенностей работников их выполняющих
  - г) профессиональной специфики структурного подразделения
  - д) актуальных мотивов исполнителей

51. Способы стимулирования инициативы работников:
- а) создание организационного климата, где поощряются нововведения
  - б) подчеркивание дистанции между начальством и подчиненными
  - в) максимизация творческого взаимодействия между работниками
  - г) запрет плюрализма мнений

### **3.3.2. Контроль исполнения решений**

52. Причины необходимости контроля:
- а) анализируются причины возникновения ошибок и проблем
  - б) повышается степень неопределенности
  - в) определяются наиболее эффективные направления деятельности

53. Алгоритм осуществления контроля поручений:

- г) дата начала
- д) срок промежуточного контроля
- а) постановка задач(и)
- б) обозначение времени на исполнение
- в) определение лиц для исполнения поручения
- е) дата окончания

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_, 5 - \_\_\_\_, 6 - \_\_\_\_ .

54. Психологические ошибки при осуществлении контроля:

1. Связана с неправомерным обобщением отдельных черт характера оцениваемого сотрудника	а) «Атрибуция»
2. Состоит в том, что оцениваемому приписываются чувства или мысли оценивающего	б) «Проекция»
3. Руководитель подсознательно приписывает оцениваемому сотруднику способности или черты, которые он когда-то подметил у другого человека, напоминающего ему этого сотрудника	в) «Эхо»

1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_ .

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

#### 4.3.1. Формируемые компетенции

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	ПК – 4.2	Способность составлять перечень требований к специалисту, выполняющему различные виды профессиональной деятельности
ПК-27	Способность принимать оптимальные управленческие решения	ПК - 27.2	Способность применять знания и практические навыки для проведения работы управления организацией, персоналом в различных сферах профессиональной деятельности психолога, в частности проведения психологических экспертиз, в том числе и экстремистских материалов
ПК-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий	ПК-32.2	Способность в ходе консультативной работы применять эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента

Таблица 5

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК – 4.2 Способность составлять перечень требований к специалисту, выполняющему различные виды профессиональной деятельности	Способен составлять расширенный перечень требований к специалисту (профессиограмму), выполняющему различные виды профессиональной деятельности.	Составляет перечень требований к специалисту (профессиограмму), выполняющему различные виды профессиональной деятельности
ПК – 27.2 Способность применять знания и практические навыки для проведения работы управления организацией, персоналом в различных сферах профессиональной деятельности психолога, в частности проведения психологических экспертиз, в том числе и экстремистских материалов.	Грамотно излагает полученные знания, владеет понятийным аппаратом, акцентируя внимание на прикладных управленческих аспектах. Способен применять методы индивидуальной и групповой работы в организации и с персоналом по повышению сплоченности, мотивации, улучшения психологического климата и т.д., а также для проведения психологических экспертиз, в том числе и экстремистских материалов.	Содержательно разрабатывает психологические программы индивидуальной и групповой работы с персоналом в организации. Применяет методы индивидуальной и групповой работы в организации и с персоналом по повышению сплоченности, мотивации, улучшения психологического климата и т.д., а также для проведения психологических экспертиз, в том числе и экстремистских материалов.
ПК-32.2 Способность в ходе консультативной работы применять эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента	Способен в ходе консультативной работы подобрать и применять эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента. Способен объяснить клиенту необходимость применения техники в соответствии с ситуацией.	Подбирает в ходе консультативной работы эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента. Объясняет клиенту необходимость применения техники в соответствии с ситуацией.

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

**Примерные темы для проектной работы выбираются на аудиторном занятии методом позициональной дискуссии**

1. Помощь лошадям Новосибирского ипподрома
2. Праздник детям детского дома
3. Праздник в СИУ с ростовыми куклами к 8 марта
4. Школа молодого психолога
5. Профорientационное консультирование школьников
6. Психотерапия в работе с зависимостями
7. Волонтерское движение
8. Школа лидерства
9. Психологическая адаптация первокурсников
10. Киноклуб «Зеркало»

11. Психологические технологии в образовании
12. Помощь бездомным животным «Пора домой!»
13. Социально-психологическая модель жизни городского пространства: проблемы планирования, развития и управления
14. Психологическая наука – муниципалитету
15. Психологическая помощь детям, оставшимся без попечения родителей

*Полный перечень заданий находится на кафедре психологии в УМК-Д.*

### **Шкала оценивания**

Таблица 6

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50) Неудовлетворительно	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
3 (51-64) удовлетворительно	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
4 (64-84) хорошо	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
5 (85-100) отлично	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Демонстрирует способы применения различные психологических технологии, ориентированных на личностный рост и сохранность здоровья сотрудников. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

#### **4.4. Методические материалы промежуточной аттестации**

Зачет за 8 семестр проводится в форме тестирования

Экзамен состоит из теоретической и практической части.

Экзамен включает устные или письменные ответы на теоретические вопросы и защиту проектной работы.

Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса и выполнения различных практических заданий, включая участие в проектной работе группы.

При устном ответе студент должен полно и аргументировано ответить на вопросы билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

При письменном ответе заполняет бланковый вариант теста, либо проходит компьютерное тестирование.

При выполнении практических заданий студент дает аналитические ответы и проводит защиту проектной части работы, объясняя место и роль личного участия в проекте.

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Курс по психологии принятия решений состоит из трёх разделов: первый посвящен особенностям и месту принятия решений в структуре мышления; второй – психологическим особенностям управленческих решений; третий – особенностям групповых феноменов в принятии решений.

Одной из характерных черт исследований, относящихся к проблеме принятия решений, является их междисциплинарный характер, объединение различных, а иногда и далеких по своему предмету, областей научного знания. В разработке теории принятия решений принимают активное участие философы и математики, экономисты и юристы, социологи и психологи. Учитывая сложность, комплексность, многоаспектность решаемых проблем, самого решения и его последствий, такое положение является вполне естественным. Однако вследствие того, что проблема анализируется специалистами различного профиля, вкладывающими в нее разный смысл, область явлений, о которых можно говорить как о принятии управленческих решений, еще не определена достаточно строго, а их трактовка далеко не однозначна. Принятие решения — комплексное явление и для понимания его сущности необходимо рассматривать все его основные аспекты.

Учебная дисциплина «Психология принятия решений» нацелена на раскрытие психологического аспекта принятия решений. Его особенность заключается в том, что решение рассматривается, прежде всего, как логико-мыслительный акт, т.е. под решением понимается внутренняя мыслительная деятельность субъекта, направленная на разрешение определенной проблемы.

Цель учебной дисциплины – дать ответы на вопросы: как люди производят выбор; какие объективные и субъективные факторы влияют на правильность принимаемого ими решения; какие психологические механизмы управляют процессом принятия решения, а также каковы индивидуальные и групповые особенности принятия управленческих решений существуют.

Студенты должны научиться

- 1) пользоваться моделью принятия управленческих решений;
- 2) относить конкретные задачи своей профессиональной жизни к соответствующему типу задач;
- 3) применять основные принципы, методы и правила принятия индивидуальных и групповых управленческих решений.

Учебный курс состоит из трех разделов. По ходу теоретического материала идут задания для самостоятельного выполнения. Во многих случаях для ответа на поставленные вопросы необходимо проанализировать собственный опыт принятия решения или опыт руководителя любого уровня в какой-либо организации.

По окончании изучения дисциплины «Психология принятия решений» студент должен

- 1) иметь представление о:
  - процессе принятия решения как системном и многоаспектном явлении профессиональной деятельности руководителя;
  - психологических особенностях основного продукта деятельности руководителя;
- 2) знать:
  - объект, предмет, цели и задачи курса;
  - содержание и структуру мышления в контексте познавательной деятельности человека;
  - о мышлении как процессе решения задач, разрешения проблемных ситуаций;
  - о роли мышления как форме интеллектуальной деятельности человека;
  - место и роль процесса принятия решений в структуре управленческой деятельности;
  - модели принятия управленческих решений;
  - типологию принятия управленческих решений;

- психологические особенности субъекта принятия решений;
- психологические феномены в групповых формах взаимодействия.

### 3) уметь:

- применять методы и приемы повышения эффективности управленческих решений; убеждать и внушать;
- проводить деловые совещания, используя правила их подготовки и организации;
- передавать информацию подчиненным;
- применять методы стимулирования;
- делегировать полномочия и осуществлять контроль за исполнением решений;
- избегать ошибок, связанных с оценкой подчиненных и с используемой для принятия решения информацией и со способами ее получения;
- разрабатывать и реализовывать проект.

В процессе освоения дисциплины «Психология принятия решений» используются следующие методы обучения:

- лекционные занятия;
- практические (семинарские) занятия, включая лабораторные работы;
- самостоятельная работа обучающихся.

Реализация компетентностного подхода в рамках курса предусматривает использование в учебном процессе лекционных занятий в традиционной форме, а также в форме диалога, дискуссий, разбора конкретных ситуаций и примеров из практики. В ходе лекционных занятий раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы. Для развития основных знаний умений и навыков лекционный курс состоит из традиционных лекций, лекций проблемного типа, лекций-дискуссий.

Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических (семинарских) занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Практические занятия предполагают активную работу обучающихся с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов, навыков исследовательской работы и творческого подхода к решению поставленных задач.

Для развития компетенций будущих руководителей наряду с традиционными применяются современные активные методы обучения:

- командная работа по решению проблемных ситуаций (case-study);
- творческие задания;
- групповые дискуссии по теоретическим и практическим проблемам управления групповым процессом в условиях проблемно-конфликтных ситуаций и принятия решений и подготовка презентаций;
- мозговой штурм по формированию гипотез и поиску решения проблем в условиях неопределенности;
- лабораторные работы с использованием учебных видеокейсов.

Основными методами развития навыков командной работы являются метод конкретных ситуаций (case-study), деловые игры и работа с видеокейсами.

Суть метода конкретных ситуаций заключается в его направленности на развитие компетентности в принятии решений в условиях, максимально приближенных к реальности. Главная особенность метода в том, что участники во время работы над конкретной учебной ситуацией находятся не в пассивной роли получателя информации, а оказываются в центре процесса решения проблемы. Кейс-метод играет важную роль в

активизации процесса обучения студентов, сближении с реальной практикой, повышении эффективности профессиональной подготовки, развитии навыков командной работы и лидерских качеств менеджеров.

Этапы работы над кейсом:

- подготовка и организация работы (подготовка аудитории, формирование команд, распределение ролей в командах);
- введение (вводная дискуссия - «разогрев» группы, чтение, изучение кейса группой, ответы на вопросы);
- анализ кейса в группах, определение проблемы, идентификация обладателя проблемы, идентификация релевантных факторов;
- обсуждение альтернативных решений членами группы;
- оценка и отбор вариантов решений;
- презентация решений команд;
- рефлексия результатов работы команд и обратная связь.

Профессиональные навыки, формируемые в процессе работы над учебной ситуацией: выявление, определение и решение проблем; работа с информацией – осмысление контекст и значения деталей ситуации; анализ и синтез информации; работа с предположениями и заключениями; развитие альтернативного мышления; оценка альтернатив; принятие решений; навыки межличностной и групповой коммуникации; понимание проблем реализации принятых решений; соотнесение теории с учебной ситуацией и с реальной практикой; представление результатов работы.

Личностные лидерские качества, важные для руководителя, развиваются и воспитываются в образовательной среде и в процессе групповой работы над кейсами, разработкой проектов, публичной защите групповых решений.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Самостоятельная работа студентов включает следующие виды: подготовку к практическим (семинарским) занятиям в соответствии с вопросами, представленными в рабочей программе дисциплины, изучение нормативно-правовых актов, работа с информационными ресурсами (сайтами), изучение учебного материала, отнесенного к самостоятельному освоению, выполнение домашних заданий, выполнение расчетных заданий.

Формами контроля самостоятельной работы являются тестирование, проверка и оценка письменных контрольных заданий и конспектов, устные опросы.

При необходимости в процессе работы над заданием студент может получить индивидуальную консультацию у преподавателя. Также предусмотрено проведение консультаций студентов в ходе изучения материала дисциплины в течение семестра.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и деканатом.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному плану предполагаются: изучение дисциплины с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий; индивидуальные консультации с преподавателем (разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала), индивидуальная самостоятельная работа.

В процессе обучения студентам из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья информация предоставляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа (с возможностью увеличения шрифта).

В случае необходимости информация может быть представлена в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знания, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того, студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания, пишет эссе.

К каждой теме семинара студент готовит вопросы, раскрытие которых позволит передать ее содержание. Подготовка к аудиторным занятиям предполагает изучение текстов лекций, а также рекомендованных литературных источников (основной и дополнительной литературы). Проработку материалов лекций целесообразно осуществлять в течение 2 – 3-х дней после её проведения. С этой целью необходимо просмотреть записи и подчеркнуть заголовки и самые ценные положения разными цветами (применение разноцветных пометок делают важные положения более наглядными, и облегчают визуальное запоминание), внимательно изучить ключевые слова темы занятия. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала, доработку лекций, составление конспектов. При подготовке к лекции дискуссии преподаватель может рекомендовать обучающимся предварительное изучение материалов периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

При подготовке докладов студентам рекомендуется пользоваться рекомендуемыми литературными источниками, а также информацией из Интернет-источников. Цель выполнения докладов выработка у студента опыта самостоятельного получения углубленных знаний по одной из проблем (тем) курса. Выполнение данного вида работы имеет большое значение:

во-первых, она закрепляет и углубляет знания студентов по изучаемой учебной дисциплине;

во-вторых, приобщает студентов к самостоятельной творческой работе с психологической литературой, приучает находить в ней основные дискуссионные и положения, относящиеся к рассматриваемой проблеме; подбирать, обрабатывать и анализировать конкретный материал и на его основе делать обоснованные выводы;

в-третьих, студент учится последовательно и психологически грамотно излагать свои мысли при анализе проблем, изложенных в научной литературе, связывать общие теоретические положения с конкретной действительностью;

в-четвертых, студент приобретает опыт подготовки выступлений и докладов на семинарских занятиях, участия в дискуссиях и научных практических конференциях.

При подготовке доклада студент также готовит список вопросов по выбранной теме. Подготовленные вопросы могут быть использованы с целью экспресс-опроса студентов, слушающих доклад или как вариант проверки подготовки студента к занятию. Опрос может происходить как в устной, так и в письменной форме. Студент имеет право пользоваться

подготовленным текстом доклада, но не читать его полностью. Рекомендовано использование мультимедиа-презентации при изложении материала.

В целях раскрытия и развития творческих способностей, совершенствования организации научно-исследовательской работы студентов, дальнейшего развития учебного процесса студенты пишут эссе. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных представлений, суждений и умозаключений. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (рекомендуемый объём эссе – 1 страница машинописного текста формата А4).

## **Краткие методические указания по написанию эссе**

### *Что такое эссе*

Слово "эссе" пришло в русский язык из французского и исторически восходит к латинскому слову *exagium* (взвешивание). Французское *essai* можно буквально перевести словами опыт, проба, попытка, набросок, очерк.

*Эссе* - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

В "Толковом словаре иноязычных слов" Л.П. Крысина эссе определяется как "очерк, трактующий какие-нибудь проблемы не в систематическом научном виде, а в свободной форме".

"Большой энциклопедический словарь" дает такое определение: "Эссе - это жанр философской, литературно-критической, историко-биографической, публицистической прозы, сочетающий подчеркнутую индивидуальную позицию автора с непринужденным, часто парадоксальным изложением, ориентированным на разговорную речь".

"Краткая литературная энциклопедия" уточняет: "Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, трактующее частную тему и представляющее попытку передать индивидуальные впечатления и соображения, так или иначе с нею связанные".

### *Некоторые признаки эссе:*

- наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.
- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.
- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.
- в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Данный жанр стал популярным в последние годы. Создателем жанра эссе считается М. Монтень ("Опыты", 1580 г.). Сегодня эссе предлагается в качестве задания достаточно часто. Оно является одним из основных компонентов пакета документов (при поступлении в учебное заведение или трудоустройстве). Конкурс эссе помогает из многообразия лучших выбрать самых лучших! Важно написать эссе и для молодого специалиста. То, как кандидат сумел себя подать, как описал свои достижения и промахи, позволяет работодателю определить, достаточно ли хорош этот человек для бизнеса, достаточен ли

его опыт работы для того, чтобы оправдать надежды в будущем и принести пользу компании (организации, предприятию).

*Цель эссе* состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы. Наиболее актуальной темой для эссе молодого специалиста является тема "Я и моя карьера". Тематика эссе дана для того, чтобы комиссии (работодателю) было легко оценить особенности вашего мышления, творческие способности, энтузиазм и потенциал. Лучший способ достичь такого результата - писать прямо и откровенно, оставаясь честным перед самим собой. Если вы не честны, есть все шансы, что ваше сочинение сочтут неестественным.

#### *Структура и план эссе*

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т).
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы

(А). Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы / тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность.

Специалисты полагают, что должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.

Перед тем как приступить к написанию эссе, обратите внимание на следующие вопросы. Ответы на них позволят вам более четко определить то, что стоит писать в эссе:

1. Затрагивая в эссе свои личные качества или способности, спросите себя:
  - отличаюсь ли я тем или иным качеством от тех, кого я знаю?
  - в чем проявилось это качество?
2. О деятельности, которой вы занимались (занимаетесь):
  - что заставило меня заняться этим видом деятельности?
  - почему я продолжал(ю) заниматься этим?
3. О каждом событии вашей жизни, о котором вы упомянули:
  - почему мне запомнилось именно это событие?
  - изменило ли оно меня как личность? о как я на это отреагировал?
  - было ли это откровением для меня; тем, о чем я раньше не подозревал?

4. О каждом человеке, которого вы упомянули:
  - почему я назвал именно этого человека?
  - стремлюсь ли я стать таким как он?
  - какими его качествами я восхищаюсь?
  - было ли сказано им что-то такое, что я буду помнить всю жизнь?
  - пересмотрел ли я свои взгляды?
5. О каждом из ваших предпочтений и том, что вам не нравится:
  - почему мне это нравится или не нравится?
  - повлияло ли это обстоятельство в значительной степени на мою жизнь?
6. О каждой вашей неудаче:
  - чему я в результате научился?
  - что полезного я вынес из этой ситуации?

Конспекты статей, параграфов и глав или полного текста брошюр, книг оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Они не подменяются планами работ или полностью переписанным текстом: студент должен научиться отбирать основное. Конспект пишется в тетради с обозначением фамилии владельца. Обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта повышается, когда студент сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

Количество часов, отведенное учебным планом на практические занятия, позволяет использовать описанные выше активные, творческие и командные методы обучения в полном объеме. Студент должен быть готов к аудиторным занятиям и принимать активное участие во всех формах активной деятельности.

Ниже приведем примерные нормы времени для реализации текущей самостоятельной работы студентов очной формы обучения.

Работа над конспектом лекции 0,2 ч на 1 лекцию. Подготовка к практическому занятию 1-1,5 ч. Решение контрольных работ-заданий, даваемых на дом 2-4 ч. Доработка конспекта лекции с применением учебника, методической литературы, дополнительной литературы 2 ч. Самостоятельное изучение отдельных тем, параграфов 2-4 ч. Подготовка к тестированию 2-4 ч. Написание эссе 6ч. Подготовка доклада - 6 ч.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1 Основная литература**

1. Войтик, И. М. Психология принятия управленческих решений : учеб. пособие для дистанц. Обучения и самостоят. Работы студентов / И. М. Войтик ; Федер. Агентство по образованию, Сиб. Акад. Гос. Службы. – Новосибирск, 2008. – 194 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изд. / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sarpanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 22.11.2016). - Загл. с экрана.
2. Карданская, Н. Л. Принятие управленческого решения [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Н. Л. Карданская. — Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 407 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446557>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.
3. Корнилова, Т. В. Психология риска и принятия решений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. В. Корнилова. — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2003. — 286 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8875.html>, требуется авторизация (дата обращения : 03.11.2016). – Загл. с экрана.
4. Фирсова, И. А. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / И. А. Фирсова, М. В. Мельник. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. - 416 с. - Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». - Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/FC6EA2DE-A6F3-480D-8824-7EB3A03D6B9A>, требуется авторизация (дата обращения : 25.11.2016). - Загл. с экрана.
5. Юкаева, В. С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс] : учебник / В. С. Юкаева, В. В. Чувилова, Е. В. Зубарева. - Электрон. дан. – Москва : Дашков и Ко, 2016. - 324 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453952>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60493.html>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

### **6.2 Дополнительная литература**

1. Балдин, К. В. Управленческие решения [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев, В. Б. Уткин. - 8-е изд. - Электрон. дан. - Москва : Дашков и К, 2015. — 495 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52305.html>, требуется авторизация (дата обращения : 02.08.2016). – Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс].– Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452520>, требуется авторизация (дата обращения : 02.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Гладуэлл, М. Сила мгновенных решений : интуиция как навык [Электронный ресурс] / М. Гладуэлл. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2015. — 352 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41393>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана.
3. Капустин, С. Н. Успешный менеджер: кейс-стади по принятию решений [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / С. Н. Капустин, А. С. Сенин, Ю. Казаринов ; Институт менеджмента и маркетинга, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. — Электрон. дан. — Москва : Дело, 2014. - 141 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444238>, требуется авторизация (дата обращения :

29.07.2016). — Загл. с экрана.

4. Карданская, Н. Л. Управленческие решения [Электронный ресурс] : учебник / Н. Л. Карданская. - 3-е изд., перераб. и доп. — Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436715>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10489.html>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

5. Лучко, О. Н. Когнитивное моделирование как инструмент поддержки принятия решений [Электронный ресурс] : монография / О. Н. Лучко, В. А. Маренко. — Электрон. дан. — Омск, Новосибирск : Омский государственный институт сервиса, Сибирское отделение РАН, 2014. — 119 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/32787.html>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

6. Панфилова, А. П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Панфилова. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2012. — 318 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115107>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС издательства «Лань». - Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/20230>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

7. Пужаев, А. В. Управленческие решения : учеб. пособие / А. В. Пужаев. - 2-е изд., стер. — Москва : КноРус, 2012. - 185 с.

8. Райзберг, Б. А. Психологические основы управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. — Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 239 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114549>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

9. Стинбарджер, Б. Психология трейдинга: инструменты и методы принятия решений [Электронный ресурс] / Б. Стинбарджер ; под ред. В. Мылова ; пер. А. Шматов. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 368 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279835>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/68029.html>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

10. Управленческие решения: технология, методы и инструменты : учеб. пособие / П. В. Шеметов [и др.]. - 4-е изд., стер. - Москва : Омега-Л, 2014. - 398 с. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/5541>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

11. Филинов, Н. Б. Разработка и принятие управленческих решений : учеб. пособие / Н. Б. Филинов ; Высш. шк. менеджмента Гос. ун-та Высш. шк. экономики. - Москва : Инфра-М, 2012. - 308 с.

12. Шендяпин, В. М. Моделирование принятия решения и уверенности в сенсорных задачах [Электронный ресурс] / В. М. Шендяпин, И. Г. Скотникова. — Электрон. дан. — Москва : Институт психологии РАН, 2015. — 208 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/51930.html>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана.

### **6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Войтик, И. М. Психология принятия управленческих решений : учеб. пособие для дистанц. Обучения и самостоят. Работы студентов / И. М. Войтик ; Федер. Агентство по образованию, Сиб. Акад. Гос. Службы. – Новосибирск, 2008. – 194 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изд. / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 22.11.2016). - Загл. с экрана.
2. Войтик, И. М. Психология принятия управленческих решений : практикум для обучения и самостоят. работы студентов / И. М. Войтик ; Федер. Агентство по образованию, Сиб. Акад. Гос. Службы. – Новосибирск, 2008. – 194 с.

### **6.4 Нормативные правовые документы**

Нормативные правовые документы не используются.

### **6.5. Интернет-источники**

1. [www.psy.msu.ru/science/vestnik/](http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/) Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
2. [www.voppsy.ru/](http://www.voppsy.ru/) Вопросы психологии
3. <http://praktpsyjournal.ru/> Журнал практического психолога
4. [http://www.mpsu.ru/mag\\_mir\\_psyhologii\\_content](http://www.mpsu.ru/mag_mir_psyhologii_content) Мир психологии
5. <http://npsyj.ru/> Национальный психологический журнал
6. <http://psystudy.ru/> Психологические исследования
7. [http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut\\_p/psihologic.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html) Психологический журнал
8. <https://psy-journal.hse.ru/> Психология. Журнал Высшей школы экономики
9. <http://www.koob.ru/> Электронная библиотека
10. <http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

### **6.6. Иные источники.**

Управленческое решение: факторы: Учебный видеокейс – СПб.: Решение: учебное видео, 2009.

Управленческое решение: типы: Учебный видеокейс – СПб.: Решение: учебное видео, 2009.

Управленческое решение: этапы: Учебный видеокейс – СПб.: Решение: учебное видео, 2009.

Управленческое решение: методы: Учебный видеокейс – СПб.: Решение: учебное видео, 2009.

## 7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Таблица 8

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
Лаборатория личностного и профессионального развития	Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальный центр, видеокамера, видеомагнитофон, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Стол� аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная
Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы	Компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные. Центр интернет-ресурсов: компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.
Библиотека (имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет)	Компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья, Wi-Fi.
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.