

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

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры психологии

Протокол от «05» мая 2017 г.

№ 5

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья**

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: специалист

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 программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	52
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	54
6.1 Основная литература	54
6.2 Дополнительная литература	54
6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	54
6.4 Нормативно-правовые документы	55
6.5 Список Интернет-ресурсов	55
6.6 Иные источники	55
7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	56
8. Материально-техническая база	57

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

1.1. Дисциплина «Психология принятия решений» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	Способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии	ПК – 8.2	Способность применять знания и практические навыки для проведения стандартного прикладного исследования в области управления организацией, персоналом
ПК-13	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПК - 13.4	Способность применять методы индивидуальной и групповой работы с персоналом по повышению сплоченности, мотивации
ПК-14	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.3	Способность применять различные психологические технологии, ориентированные на личностный рост и сохранность здоровья сотрудников, а также оценивать их эффективность

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

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
трудо-вые функции, связанные с исследованием, проектированием, диагностикой и консультированием	ПК – 8.2	<p><i>на уровне умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — определять стратегию исследования, разрабатывать план и реализовывать программу исследования; — поддерживать мотивацию для эффективного взаимодействия с участниками исследования; — определять специфику, цель, задачи, этапы прикладного исследования в определенных областях психологии; — составлять план психологических мероприятий и комплекс мер, направленных на решение специфических проблем конкретной области психологии; — применять совокупность знаний для проведения прикладного исследования в определенной области психологии.

		<i>на уровне навыков:</i> — разрабатывать и реализовывать программы стандартного прикладного исследования, направленные на решение задач в определенной области психологии.
	ПК - 13.4	<i>на уровне умений:</i> - организовывать командную работу; - урегулировать конфликтные ситуации в коллективе <i>на уровне навыков:</i> - индивидуального и группового консультирования
	ПК-14.3	<i>на уровне знаний:</i> - основ психологической диагностики в организации; <i>на уровне умений:</i> - разрабатывать, апробировать новых способов психологического воздействия на индивида с целью оптимизации его мышления и поведения; <i>на уровне навыков:</i> - профессиональной коммуникации с клиентами

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Место дисциплины

Дисциплина «Психология принятия решений» (Б1.В.ОД.2) изучается студентами очной формы обучения на 4 курсе в 7 семестре.

Освоение дисциплины опирается

названия

- специфики психического функционирования человека;
- содержания профессиональной деятельности психолога, ее видах;
- системы профессионально важных качеств профессионала и способов их оценки

умения:

- анализировать данные эмпирических исследований;
- прогнозировать различные факторы риска психического функционирования человека в контексте различных ситуаций его жизнедеятельности;
- производить оценку степени соответствия своих психологических качеств требованиям выбранной профессии;
- осуществлять рефлексию своей профессиональной деятельности

навыки

- систематизировать основные положения психологической науки в решении профессиональных задач;
- описывать основное содержание и функции используемых процедур по выявлению специфики функционирования человека в условиях социальных групп;
- обоснования собственной профессиональной позиции в решении вопросов психологического сопровождения и оценки эффективности применяемых методов, направленных на выявление специфики психического функционирования человека в социальных группах.

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 56 ч. (из них занятий лекционного типа 14ч., лабораторных занятий – 14ч., практических занятий – 28 ч.) и 88 ч. приходится на самостоятельную работу обучающихся; контроль самостоятельной работы студентов составляет 36 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - *экзамен*.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации ¹
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Процесс принятия решений в структуре мышления	20	4		8		8	Т₁
Тема 1.1.	Содержание и структура мышления познавательной деятельности человека	10	2		4		4	О ₁
Тема 1.2.	Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций	10	2		4		4	Кол
Раздел 2.	Принятие решений: индивидуально-психологические особенности субъекта	40	4	8	8		20	Т₂
Тема 2.1.	Принятие решения как форма мыслительной деятельности	20	2	4	4		10	К ₁
Тема 2.2.	Психология субъекта принятия решений	20	2	4	4		10	К ₂

¹ формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д)

№п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации ¹
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Раздел 3.	Особенности групповых форм принятия и реализации решений	120	6	6	12	36	60	Тз
Тема 3.1.	Групповое принятие решений	28	2	2	4	10	10	Кз
Тема 3.2.	Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям	28	2	2	4	10	10	О2
Тема 3.3.	Стимулирование и контроль исполнения решений	28	2	2	4	10	10	Кол
<i>Промежуточная аттестация</i>		36				6	30	КП
Всего:		180	14	14	28	36	88	

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 и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Статистическая обработка данных» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4.

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Процесс принятия решений в структуре мышления	
Введение	
Тема 1.1. Содержание и структура мышления в познавательной деятельности человека	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 1.2. Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Раздел 2. Принятие решений: индивидуально-психологические особенности субъекта	
Тема 2.1. Принятие решения как форма мыслительной деятельности	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 2.2. Психология субъекта принятия решений	Для лиц с нарушениями зрения: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента. Для лиц с нарушениями слуха: Электронное тестирование . Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Раздел 3. Особенности групповых форм принятия и реализации решений	
Тема 3.1. Групповое принятие решений	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 3.2. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям	Для лиц с нарушениями зрения: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента. Для лиц с нарушениями слуха: Электронное тестирование . Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 3.3. Стимулирование и контроль исполнения решений	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы

4.1.2. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Для обучающихся с нарушением зрения экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

Типовые вопросы по разделу 1.

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?

Типовые вопросы к разделу 2

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 вопросы к разделу 3

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?

Типовое задание для подготовки к семинару

Тема: СОВЕЩАНИЕ

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

Грошев И.В. Служебное совещание: учеб. пособие / И. В. Грошев, А. А. Поздняков. - СПб.: Питер, 2005. - 204 с. - (Практика менеджмента).

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 оценочные материалы

Тестовые задания к теме 1.1.

Содержание и структура мышления в познавательной деятельности человека

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
4. Отличие мышления животных от человека в том, что оно
 - а) всегда остается наглядно-действенным
 - б) может быть отвлеченным, опосредствованным познанием
 - в) имеет дело лишь с непосредственно воспринимаемыми предметами
 - г) оперирует смыслами
5. Человеческое мышление возможно без:
 - а) желания
 - б) настроения
 - в) языка
6. Рассуждающее, логически расчлененное и осознанное мышление – это _____ мышление.
7. Материальной оболочкой мышления является оперирование:
 - а) понятиями
 - б) суждениями
 - в) словами
 - г) умозаключениями
8. Природа человеческого мышления:
 - а) философичная
 - б) социальная
 - в) биологическая
9. Мыслительная деятельность — необходимая основа для:
 - а) повторения знаний
 - б) усвоения знаний
 - в) чувственного познания
 - г) добывания совсем новых знаний
10. Познавательные процессы по сложности их организации:
 - а) восприятие
 - б) представление
 - в) мышление

- г) ощущение
 - д) память
11. Передавая известные человечеству знания детям, следует особое внимание обратить на формирование:
- а) репродуктивного мышления
 - б) самостоятельного мышления
 - в) наглядно-действенного мышления
12. Важнейшим условием формирования мыслей в речевом процессе является их:
- а) нахождение
 - б) формулирование
 - в) контроль
13. Четкое и правильное сопоставление друг с другом всех основных мыслей, возникающих в процессе мышления – это _____.
14. Обычно облегчает решение задачи думание:
- а) про себя
 - б) интуитивное
 - в) вслух
15. Абстрактное – это мышление:
- а) конкретное
 - б) отвлеченное
 - в) предметное
 - г) опосредованное

1.1.2. Формы мышления: логика и психология

1. Историческое развитие познания и возникающая в итоге система научных знаний составляет предмет:
- а) теории познания
 - б) эпистимологии
 - в) гносеологии
 - г) аксиологии
2. Гносеология - это часть
- а) социологии
 - б) психологии
 - в) философии и логики
3. Гносеология исследует возникновение и развитие в ходе человеческой истории таких категорий, как
- а) «бытие»
 - б) «бог»
 - в) «материя»
 - г) «абсолют»
 - д) «сознание»
4. Человеческое мышление изучается конкретными, частными науками:
- а) формальной логикой
 - б) философией
 - в) психологией
 - г) социологией
5. Три формы мышления по сложности их организации:
- а) умозаключение
 - б) понятие
 - в) суждение
- 1 - ____, 2 - ____, 3 - ____.
6. Существует 3 формы мышления: понятие, суждение и _____.
7. 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) - ____, 2) - ____, 3) - ____ .

8. Виды суждений:

1) Общие	(а) утверждение или отрицание относится уже не ко всем, а лишь к одному
2) Частные	(б) что-либо утверждается (или отрицается) относительно <i>всех</i> предметов данной группы, данного класса
3) Единичные	(в) утверждение или отрицание относится уже не ко всем, а лишь к <i>некоторым</i> предметам

1) - ____, 2) - ____, 3) - ____ .

9. Умозаключение от частных случаев, примеров и т. д. (т. е. от частных суждений) к общему положению (к общему суждению) – это _____ .

10. Умозаключение от общего положения (суждения) к частному случаю, факту, примеру, явлению – это _____ .

11. 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

1. Виды мышления в онтогенезе по сложности их организации:

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

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

2. Виды мышления взрослого человека:

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

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

3. Первым экспериментальные исследования по изучению мышления человекоподобных обезьян провел:

- (а) К.Бюлер
- (б) В.Келер
- (в) К.Лоренц

4. Мышление, совершающееся в ходе профессиональной управленческой деятельности и непосредственно направленное на принятие решения, называется:

- (а) научным
- (б) практическим
- (в) художественным

5. Мышление, выделенное из практической деятельности в качестве особой деятельности, направленной на разрешение отвлеченных задач, лишь опосредованно связанных с практикой, называется:

- (а) научным
- (б) практическим
- (в) художественным

6. Элементарная форма практического мышления, направленного на разрешение элементарных практических задач, получила название:

- (а) научное
- (б) практическое
- (в) наглядно-действенное

(г) художественное

7. Виды мышления:

1) Теоретическое	а) люди прекрасно справляются с очень сложными научными задачами, обнаруживая при их решении высокий уровень мышления, но оказываются иногда беспомощными, если им нужно найти выход из проблемной профессиональной ситуации
2) Практическое	б) люди, которые прекрасно ориентируются в очень сложных проблемных ситуациях, оказываются иногда беспомощными, если перед ними встает даже довольно элементарная исследовательская проблема

1 - ____, 2 - ____.

8. Метафора выражает:

- (а) динамику образа
- (б) качества образа
- (в) структуру образа

9. В художественном мышлении сам образ, отображает

- (а) конкретное
- (б) абстрактное
- (в) общее

10. 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

1. Мышление слабо доступно для

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

2. Мыслительная операция выделения элементов из мыслимого целого и их отделение друг от друга называется:

- а) нахождение сходства
- б) различение
- в) объединение

3. Мыслительная операция, позволяющая отождествить различные объекты по одному или нескольким признакам, называется:

- а) нахождение сходства
- б) различение
- в) объединение

4. Мыслительная операция, благодаря которой однородное открывается как обладающее индивидуальными или типологическими отличиями друг от друга, называется:

- а) различение
- б) нахождение сходства
- в) нахождение различий

5. Мыслительная операция воссоединения различных, прошедших сравнение, обнаруживших тесные взаимодействия и сходные признаки объектов в новую структуру, называется:

- а) нахождение сходства
- б) объединение в целое
- в) обобщение

6. Мыслительная операция разделения оппозиционных объектов или признаков определенного

объекта, находящихся в большем или меньшем противоречии друг с другом, называется:

- а) синтез противоположностей
- б) символизация
- в) выделение противоположностей

7. Мыслительные единые операции выделения существенных, то есть свободных от случайных привнесений, свойств и связей объекта и объединения объектов с данными характеристиками в общую категорию, называется:

- а) абстрагирование
- б) нахождение сходства
- в) объединение в целое
- г) обобщение

8. Мыслительная операция соединения оппозиционных объектов, свойств, связей в такое новое целое, где ранее противоречивое уравнивается, гармонизируется, усиливается за счет единства друг с другом называется:

- а) символизация
- б) синтез противоположностей
- в) выделение противоположностей

9. Мыслительная обратная операция по отношению к абстрагированию признаков, определяющих обобщенные (видовые, родовые, универсальные) различия, оппозиции и тождества исходного объекта с другими объектами, называется:

- а) конкретизация
- б) символизация
- в) обобщение

10. Мыслительная операция, близкая конкретизации, но предполагающая не прямое, а опосредованное соотнесение исходного единичного объекта с абстрактными параметрами общих и универсальных объектных категорий:

- а) обобщение
- б) символизация
- в) конкретизация

11. Примеры высказываний и работа мыслительных операций:

1. Сравнение	а) «Человек домогается, хлопочет, интригует, тревожится, просит, встречает отказ, просит снова и достигает цели; а послушать его, так он получил желаемое без всяких просьб...»
2. Нахождение сходства	б) «И при дворе, и в народе — одни и те же страсти, слабости, низости, заблуждения, семейные и родственные раздоры, зависть и недоброжелательство; всюду есть невестки и свекрови, мужья и жены. Всюду люди разводятся, ссорятся и на время мирятся; везде мы находим недовольство, гнев, предвзятость, пересуды».
3. Различение	в) «Пока любовь жива, она черпает силы в самой себе, а подчас и в том, что, казалось бы, должно ее убивать: в прихотях, суровости, холодности и ревности. Напротив, дружба требует ухода: ей нужны заботы, доверие и снисходительность, иначе она зачахнет»

1 - ___; 2 - ___; 3 - ___ .

12. Примеры высказываний и работа мыслительных операций:

1. Объединение в целое	а) «Дети богов — назовем их так — не подчиняются законам природы и являют собой как бы исключение из них: время и годы почти ничего не могут им дать. Их достоинства опережают их возраст. Они рождаются уже умудренные знаниями и достигают истинной зрелости раньше, чем большинство людей изживает младенческое неведение»
2. Абстрагирование и обобщение	б) «Лишь убедившись на собственном опыте, можно поверить в существование тех удивительных различий, которые возникают между людьми, обладающими большим или меньшим запасом монет. Это «больше» и «меньше» побуждает человека надевать мундир, или мантию, или рясу...»
3. Нахождение различий	в) «Талантом собеседника отличаются не те, которые охотно говорят сами, а те, с кем охотно говорят другие; если после беседы с вами человек доволен собой и своим остроумием, он вполне доволен и вами».

1 - ___; 2 - ___; 3 - ___ .

13. Примеры высказываний и работа мыслительных операций:

1. Синтез	а) «Мы преисполнены нежности к тем, кому делаем добро, и страстно ненавидим тех,
-----------	--

противоположностей	кому нанесли обиды»
2. Конкретизация	б) «Друзья потому находят удовольствие в общении друг с другом, что одинаково смотрят на нравственные обязанности человека, но различно мыслят о вопросах научных: беседы помогают им укрепиться во взглядах, доказать свои убеждения или узнать что-либо новое»
3. Выделение противоположностей	в) «Люди, украшенные достоинствами, сразу узнают, выделяют и угадывают друг друга; если вы хотите, чтобы вас уважали, имейте дело только с людьми, заслуживающими уважения»

1 - ___; 2 - ___; 3 - ___ .

14. Мыслительные операции можно разделить на различительные, объединяющие и _____ .

15. Мышление связано с поступательной сменой циклов мысленной:

- прогнозирования
- преобразования
- актуализации
- репродукции
- генерирования нового

1 - ___, 2 - ___, 3 - ___, 4 - ___ .

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

- О.К.Тихомирова
- Л.М.Веккера
- С.Д.Рубинштейна

17. Взаимодействие субъекта с проблемным объектом в последовательности:

- понимание объекта
- осмысление объекта
- переосмысления объекта

1 - ___, 2 - ___, 3 - ___ .

1.2.2. Мышление как процесс: этапы

1. Последовательность фаз мыслительного процесса:

- осознание проблемной ситуации
- выбор альтернатив
- постановка проблемы
- оценка возможных последствий решения
- определение цели принятия решения по наиболее значимой проблеме
- принятие собственного решения
- сбор фактов
- выполнение решения

1 - ___, 2 - ___, 3 - ___, 4 - ___, 5 - ___, 6 - ___, 7 - ___, 8 - ___ .

2. Обозначения элементов мыслительного процесса:

1. «Мы должны»	а) конечная цель
2. «Нам нужно»	б) программа
3. «Мы можем»	в) возможности и способности
4. «Мы намерены»	г) обязательства и требования

1 - ___, 2 - ___, 3 - ___, 4 - ___ .

3. Результатами, продуктами мышления являются следующие факты:

- решил или не решил задачу данный человек
- появился ли интерес к задаче
- возник у него или нет замысел, план решения, догадка
- появилась ли мотивация достижения результата
- усвоил он или нет определенные знания, способы действия

4. Начальной фазой мыслительного процесса является осознание:

- своих способностей
- проблемной ситуации
- способов решения

5. Осознание проблемной ситуации начинается с чувства:

- а) обиды
 - б) радости
 - в) удивления
6. Сигнализируют о проблемной ситуации:
- а) затруднения в плане действия
 - б) окружающие люди
 - в) неблагоприятные обстоятельства
 - г) необходимость осмысления
7. Первый признак мыслящего человека — это умение
- а) решать проблемы
 - б) видеть проблемы там, где они есть
 - в) анализировать и переосмысливать способы решения
8. От осознания проблемы мысль переходит поэтапно к:
- а) обозначению способов решения
 - б) принятию решения
 - в) оформлению
- 1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .
9. Когда перед мыслью встает вопрос, который возобновляет исходную проблему на новой основе, намечившееся решение осознается как:
- а) гипотеза
 - б) импринтинг
 - в) инсайт
10. Предположение, которое порождает потребность в его проверке – это _____.
11. Существенный признак зрелого ума:
- а) структурированность
 - б) логичность
 - в) критичность
12. Последовательность в формулировке проблем:
- а) перечислить проблемы (очевидные и подразумеваемые)
 - б) установить иерархию по важности их решения
 - в) расставить проблемы по сложности их решения
- 1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .
13. Последовательность в оценке возможных последствий решения:
- а) записать преимущества каждой альтернативы
 - б) оценить вероятность проявления плюсов и минусов
 - в) исключить несущественные плюсы и минусы
 - г) установить правила выбора, определения весов и оценки преимуществ и недостатков
 - д) записать недостатки каждой альтернативы
- 1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .
14. Последовательность в выполнении решения:
- а) обратная связь и корректировка решения
 - б) организация выполнения решения
 - в) анализ и контроль выполнения решения
- 1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .
15. Для оценки выдвинутых альтернатив может использоваться метод, который дает общую картину решения: выборы, риски и исходы, которые могут иметь место - это метод _____.
16. Выбор альтернативы может опираться на:
- а) учет прошлого опыта
 - б) значимость проблемы
 - в) проведение эксперимента
 - г) интуицию
 - д) срок ожидаемого результата принятия решения
17. Устранение проблемы, по отношению к которой было принято решение - это _____ решения.
18. Исключительно важны для принятия решения:

- а) учет мнения членов коллектива
 - б) системный подход
 - в) направленность на достижение цели
 - г) умение устанавливать контакты
 - д) правильный учет фактов
19. Автоматизированные схемы действия в мыслительном процессе:
- а) знания
 - б) умения
 - в) навыки
20. Типичные ошибки процесса принятия решения:
- а) принятие одностороннего решения
 - б) целенаправленность
 - в) принятие решения обусловлено эмоциями
 - г) осмысление результатов
 - д) отсутствовал системный подход
21. Типичные ошибки процесса принятия решения:
- а) целенаправленность
 - б) отдано предпочтение «привычной» альтернативе
 - в) системный подход
 - г) не учтен возможный риск
 - д) решение опиралось на недостоверную информацию
22. Типичные ошибки процесса принятия решения:
- а) учет фактов
 - б) допущена поспешность в принятии решения
 - в) решение принято импульсивно
 - г) целенаправленность

1.2.3. Сравнительный анализ задач и проблемных ситуаций

1. 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
2. Ситуации, в которых возникают новые цели, а старые, прежние средства и способы деятельности недостаточны для их достижения, называются:
- а) поисковыми
 - б) проблемными
 - в) неординарными
3. С помощью умственной деятельности удается создать новые способы и средства:
- а) достижения целей
 - б) понимания ситуаций
 - в) удовлетворения потребностей
 - г) интуиции
4. Признаки задачи:
- а) условия
 - б) малоосознанное впечатление
 - в) неизвестное
5. Этапы активности мышления:
- а) планирование проверки гипотезы
 - б) формулировка проблемы
 - в) оценка субъектом найденного решения
 - г) построение прогноза
 - д) поиск вариантов раскрытия проблемного отношения
 - е) процесс мысленного решения проблемы
 - ж) выбор варианта решения
 - з) обнаружение проблемы

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____, 6 - ____, 7 - ____, 8 - ____ .

6. 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 - ____ .

7. Способы индивидуального принятия решения:

1. Визуальный способ	Первичный сбор информации, предполагающий рассмотрение возможностей, то есть вариантов выбора
2. Аудиальный способ	Сопоставление того, что слышится или говорится «внутри головы», с ощущениями, которые эти слова вызывают
3. Кинестетический способ	Обсуждение через внутренний диалог того, что рассматривается, и соотнесение этого диалога с аналогичными, запомнившимися внутренними диалогами

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

8. Проблемная ситуация от греч. *problema* – _____, задание и лат. *situatio* – _____ .

9. Содержащее противоречие и не имеющее однозначного решения соотношение обстоятельств и условий, в которых разворачивается деятельность индивида или группы, называется:

- а) проблемой
- б) проблемной ситуацией
- в) задачей

10. Психологическая модель условий порождения мышления на основе ситуативно возникающей познавательной потребности, форма связи субъекта с объектом познания:

- а) задача
- б) проблемная ситуация
- в) проблема

11. Цель деятельности, данная в определенных условиях, которая должна быть достигнута преобразованием этих условий согласно определенной процедуре:

- а) проблема
- б) проблемная ситуация
- в) задача

12. Виды задач:

1. Хорошо определенные задачи	а) открытые
2. Задачи, когда данные о каких-либо альтернативных вариантах решения отсутствуют	б) замкнутые

1 - ____, 2 - ____ .

Тестовые задания к теме 2.1. Принятие управленческого решения как форма мыслительной деятельности

2.1.1. Процесс принятия решений в структуре управленческой деятельности

1. Эффективность управленческой деятельности зависит от умения принимать решения:

- а) правильные
- б) самостоятельные
- в) своевременные
- г) коллегиальные

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

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

3. 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 - ____ .

4. 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 - ____ .

5. Возможные ситуации выбора:

1. Этот выбор, как правило, не осложняется наличием неопределенности, дефицитом информации и полностью зависит от личности, принимающей решение	а) определенная ситуация выбора
2. Здесь исход зависит как от принимающего решение, так и ряда факторов, о которых известно лишь частично	б) неуверенный выбор
3. Для нее характерно наличие заранее отработанного списка альтернативных действий и наиболее вероятных исходов после каждого действия	в) уверенный выбор

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

6. Возможные ситуации выбора:

1. Возникает при отсутствии списка альтернативных действий и возможных исходов, что ставит принимающего решение в весьма трудное положение	а) неопределенная ситуация выбора
2. В этом случае в рамках времени, отведенного на принятие решения, состояние системы практически не меняется	б) динамическая ситуация выбора
3. В этом случае для принятия решения необходима дополнительная информация о состоянии системы	в) статистическая ситуация выбора

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

7. Наиболее сложные ситуации выбора:

- а) уверенная
- б) неуверенная
- в) определенная
- г) неопределенная
- д) статистическая
- е) динамическая

8. Этапы работ, представляющих проект решения:

- б) формирование представления о целях решения; рассмотрение возможных вариантов действий
- а) анализ директивной и другой информации по существу принимаемого решения
- в) разработка организационного плана решения, координация и согласование работ

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

9. С позиций системного анализа процесс управления является процессом решения проблем:

- а) подчиненных
- б) организации
- в) руководителей

10. Управление реализует последовательность трех основных этапов:

- а) вырабатывает для данного состояния оптимальное воздействие
- б) реализует решение
- в) определяет состояние управляемого объекта

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

11. Этапы управленческого решения:

1. Определяется состояние управляемого объекта	а) реализация решения
2. Вырабатывается для данного состояния оптимальное воздействие	б) разработка и принятие решения
3. Осуществляется	в) идентификация проблемы

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

12. Отличительные особенности принятия решений в организациях:

- а) приоритет целей организации
- б) самостоятельность исполнителей
- в) разделение труда
- г) единоличность исполнения
- д) профессионализм менеджера

13. Отличительные особенности принятия решений в организациях:

1. Субъект управления принимает решение исходя не из своих собственных потребностей, а в целях решения проблем конкретной организации	а) цели
2. Менеджер, особенно высокого ранга, выбирает направление действий не только для себя, но и для организации в целом и ее работников, и его решения могут существенно повлиять на жизнь многих людей	б) профессионализм
3. В организации одни работники (менеджеры) заняты решением возникающих проблем и принятием решений, а другие (исполнители) — реализацией уже принятых решений	в) разделение труда.
4. Не каждый сотрудник организации, а только обладающий определенными профессиональными знаниями и навыками наделяется полномочиями самостоятельно принимать определенные решения	г) последствия

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

14. Выбор альтернативы, осуществленный руководителем в рамках его должностных полномочий и компетенции и направленный на достижение целей организации – это _____ решение.

15. Основные аспекты управленческого решения:

1. Решение рассматривается прежде всего как логико-мыслительный акт, т.е. внутренняя мыслительная деятельность субъекта управления, направленная на разрешение определенной проблемы	а) организационный
2. Решение трактуется как информация, специально собранная, проанализированная и переработанная субъектом управления	б) информационный
3. Решение определяется как один из моментов волевого действия руководителя, состоящий в выборе цели действия и средств ее достижения и организующий практическую деятельность субъектов управления	в) психологический

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

16. Основные аспекты управленческого решения:

1. Решение рассматривается как организационно-правовой акт, принятый субъектом управления в установленном порядке и соответствующим образом оформленный	а) экономический
2. Учет наличия необходимых для реализации решения ресурсов; материальной мотивации работников соответствующих подразделений в принятии и реализации оптимального решения	б) социальный
3. Современная организационная культура предполагает участие работников организации в принятии решений и формирование демократического стиля руководства	в) юридический

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

17. Степень самостоятельности принятия решений:

1. Необходимость предварительного согласования с высшим уровнем	высокая
2. Высшая ступень иерархии должна быть информирована о принятом решении	средняя
3. Самостоятельное принятие решений, периодический контроль со стороны вышестоящих органов	невысокая

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

2.1.2. Модели принятия управленческих решений

1. Способность быстрого и беглого порождения разнообразных оригинальных идей в нерегламентированных условиях деятельности и в различных контекстах: от научного до метафорического – это _____.
2. 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
3. Признаки дискриптивного подхода в принятии решений:
 - а) человек, принимающий решение, является административным лицом, стремящимся скорее к компромиссу
 - б) лицо, принимающее решение, имеет определенный порядок предпочтения вариантов выбора, что позволяет ему ранжировать сравнительную желательность возможных последствий
 - в) люди не могут достичь полного знания о всех альтернативах и их последствиях, так как действуют в состояниях «ограниченной рациональности»
4. Психологические трудности информационной модели принятия решений связаны с особенностями:
 - а) кодирования информации
 - б) декодирования информации
 - в) перекодирования информации
5. Концептуальная модель принятия управленческих решений включает:
 - а) мысли авторитетных людей
 - б) мысли руководителя
 - в) опыт руководителя
 - г) чувства подчиненных

6. 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 - ____.

7. Главное условие нахождения оптимального решения в проблемной ситуации – это соответствие объективной действительности моделей:
 - а) информационной и дискриптивной
 - б) информационной и концептуальной
 - в) информационной и нормативной
8. Психологические трудности в принятии решений могут создавать:
 - а) информационная перегрузка
 - б) комфортные условия
 - в) информационный голод
9. Стадии принятия решений в условиях неопределенности:
 - г) планирование нововведений
 - д) обратная связь, анализ результатов
 - б) выработка идей
 - а) изучение проблемы
 - в) оценка идей, их отсеивание

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

10. Эвристическую роль в процессе мышления выполняют:

- а) представления
- б) эмоции
- в) память

11. Эмоциональный компонент тесно связан с мышлением:

- а) рациональным
- б) рефлексивным
- в) интуитивным

12. Модель X в принятии решений:

- а) авторитарная форма
- б) консультативная форма
- в) групповая форма

13. Модель У в принятии решений:

- а) авторитарная форма
- б) консультативная форма
- в) групповая форма

14. Модель Z в принятии решений:

- а) авторитарная форма
- б) консультативная форма
- в) групповая форма

15. Формы принятия решений модели X:

1. Руководитель ставит цель перед подчиненными. Для чего необходимо достижение цели, работник не знает; идеи работника руководителя не интересуют. Весь риск, связанный с решением, берет на себя руководитель	а) жесткая авторитарная форма
2. Руководитель объясняет работнику целесообразность достижения результатов, так как осознание им значимости цели может повлиять на качество выполнения работы	б) смягченная авторитарная форма

1 - ____, 2 - ____ .

16. Формы принятия решений модели У:

1. Руководитель приглашает подчиненного, обсуждает с ним проблему, выясняет его мнение, но решение принимает самостоятельно, о чем подчиненный может и не знать	а) первая консультативная форма
2. Руководитель поручает группе подготовить согласованный вариант решения проблемы, знакомится с мнением группы специалистов, но право принятия окончательного решения оставляет за собой	б) полное декларирование полномочий
3. Руководитель передает полностью и права и ответственность за принятие решений в конкретном направлении одному из работников фирмы	в) вторая консультативная форма

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

17. Рациональная модель:

- а) выбор такой альтернативы, которая принесет максимальные выгоды для организации
- б) люди преследуют цели удовлетворенности, а не максимизации: курс действий, который требует минимума усилий со стороны членов организации
- в) желание членов организации максимально реализовать в первую очередь свои индивидуальные интересы

18. Модель ограниченной рациональности:

- а) выбор такой альтернативы, которая принесет максимальные выгоды для организации
- б) люди преследуют цели удовлетворенности, а не максимизации: курс действий, который требует минимума усилий со стороны членов организации
- в) желание членов организации максимально реализовать в первую очередь свои индивидуальные интересы

19. Политическая модель:

- а) выбор такой альтернативы, которая принесет максимальные выгоды для организации
- б) люди преследуют цели удовлетворенности, а не максимизации: курс действий, который требует минимума усилий со стороны членов организации
- в) желание членов организации максимально реализовать в первую очередь свои индивидуальные интересы

2.1.3. Типология принятия управленческих решений

1. Факторы выбора альтернатив:

1. Условия производственной и социальной среды	а) внутренние
2. Индивидуально-психологические особенности личности менеджера	б) внешние

1 - ____, 2 - ____ .

2. Антиципация – это:

- а) выдвижение гипотез
- б) контроль
- в) прогноз

3. 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 - ____ .

4. Увеличение степени скорости индивидуальных мыслительных тактик:

- а) осторожные
- б) инертные
- в) уравновешенные
- г) импульсивные
- д) рискованные

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

5. 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 - ____ .

6. Организация и структурирование информации:

1. О структуре и характеристиках управляемой системы	а) повышение полноты информации
2. О внешних факторах	б) повышение полноты информации
3. Структуризация состава и содержания информации	в) улучшение структуры информационного обеспечения
4. Унификация и стандартизация форм представления	г) улучшение структуры информационного обеспечения
5. Регулярность процессов сбора, накопления и хранения	д) улучшение структуры информационного обеспечения

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

7. Организация и структурирование информации:

1. Четкое распределение функций и задач на участках	а) структуризация процессов управления
2. Разработка схем выполнения основных процедур управления	б) повышение уровня подготовки специалистов
3. Разработка типовых сценариев принятия решения в «стандартных», наиболее часто встречающихся ситуациях	
4. Общая эрудиция	

5. Специальные знания	
-----------------------	--

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

8. Умелое решение проблем менеджерами:

- а) используют систематизированный подход
- б) не уточняют, кто «отвечает» за проблему
- в) выделяют время на анализ

9. Риски принятия коллегиальных решений:

- а) дорогое использование ресурсов
- б) видение большего количества альтернатив
- в) дополнительные затраты времени
- г) развитие взаимодействия в форме сотрудничества
- д) организационные трудности

10. Творческая личность в ситуациях неопределенности:

- а) показывает недоверие, подозрительность
- б) проявляет враждебность
- в) интерес, переходящий в интерес-возбуждение

11. Типы решений:

1. Жёстко детерминированные, на содержание которых индивидуальные особенности руководителя не сказываются совершенно или оказывают незначительное влияние	а) инновационные решения
2. Не детерминированные, наиболее связанные с личным вкладом руководителя	б) репродуктивные решения

1 - ____, 2 - ____ .

12. Признаки проблемной ситуации:

- а) латентность
- б) однозначность
- в) комплексность предметного содержания

13. Осмысление и переосмысление различных содержаний сознания:

- а) анализ
- б) сравнение
- в) рефлексия

14. Изучает феномены, условия наиболее эффективного формирования высшего профессионального мастерства, а также методы и способы повышения профессионализма мышления и деятельности:

- а) психология
- б) педагогика
- в) акмеология

15. Основным продуктом деятельности руководителя являются ... управленческих решений:

- а) планирование
- б) принятие
- в) реализация

16. Принятие решений по форме:

	а) единоличные
1. Принимаются на основе обсуждения проблемы специалистами, поиска оптимального варианта с учетом предложенных идей, но окончательная формулировка решения и вся полнота ответственности принадлежит руководителю	б) коллективные решения
2. Принимаются коллективом на основе голосования, ответственность за последствия решения лежит на всем коллективе, а не на руководителе	в) коллегиальные решения

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

17. Уровни принятия решения от низшего к высшему:

- а) руководитель сталкивается с проблемой, для которой нет приемлемых решений и которая требует творческого подхода к решению
- б) руководитель оценивает достоинства нескольких альтернатив решения и выбирает лучшую
- в) руководитель ищет новое решение старой проблемы из набора приведенных возможностей и новых идей

г) все процедуры принятия решения заранее расписаны, руководитель идентифицирует ситуацию и берет на себя ответственность за начало определенных действий

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

18. 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 действия, которые лучше всего подходят, являются наиболее эффективными, экономичными	б) селективный
3. Обеспечивают нахождение новых решений известней 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 - ____ .

19. Классификация решений по категориям:

1. Срочно или не очень срочно	а) вид принимаемых решений
2. Большой или незначительный эффект	б) условия принятия решений
3. Определенность, риск, неопределенность, противодействие	в) величина предварительной оценки эффективности решаемой проблемы
4. Программные или непрограммные	г) временной аспект решения проблем

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

20. Классификация решений по категориям:

1. Индивидуальные или групповые решения	а) уровень формализации процесса принятия решений
2. Точная или приближенная	б) характер модели проблемной ситуации
3. Компетентность, объективность, авторитетность источника информации и другие трудно поддаются формализации	в) характер принятого решения
4. Однократная или многократная процедура	г) кратность процесса принятия решения

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

Тестовые задания к теме 2.2.

Психология субъекта принятия управленческих решений

2.2.1. Факторы, влияющие на принятие решений

1. Внешние факторы принятия решения:

- а) динамика развития организации
- б) опыт
- в) экономическая политика организации
- г) мотивация
- д) характер проблем, стоящих перед организацией

2. Внешние факторы принятия решения:

- а) взаимодействие организационной системы со средой
- б) ценности
- в) состояние внутренней и внешней среды
- г) возраст
- д) человеческий фактор
- е) образование

3. Внешние факторы принятия решения:

1. Возможности внутреннего и внешнего противодействия, конкурентоспособность и новизна	а) состояние внутренней и внешней среды
2. Организационные, материально-технические, природные, информационные и другие факторы	б) взаимодействие организационной системы со средой

3. Кто и на каком месте решает проблемы, отношение к проблемам людей, которым предстоит их решать	в) человеческий фактор
---	------------------------

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

4. Внутренние факторы принятия решения:
 - а) индивидуально-психологические особенности личности менеджера
 - б) характер проблем, стоящих перед организацией
 - в) возраст
 - г) динамика развития организации
 - д) образование
5. Внутренние факторы принятия решения:
 - а) стереотипы мышления
 - б) динамика развития организации
 - в) психические установки
 - г) взаимодействие организационной системы со средой
 - д) ценности
6. Внутренние факторы принятия решения:
 - а) предубеждения
 - б) экономическая политика организации
 - в) мотивация
 - г) характер проблем, стоящих перед организацией
 - д) доминирующее эмоциональное состояние
7. Стратегия основательных решений:
 - а) менеджер определяет глобальную цель и направления организации на 10—15 лет
 - б) менеджеры понимают людей и создают атмосферу, в которой люди могут ошибаться и развиваться
 - в) стратегия, направленная на сиюминутную прибыль
8. 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
9. Стратегия идей менеджмента:
 - а) менеджеры способны предвидеть изменения внешних условий и своевременно переориентировать использование своих ресурсов
 - б) менеджер определяет глобальную цель и направления организации на 10—15 лет
 - в) высшее руководство создает климат, поощряющий новые идеи, свободную, неформальную рабочую обстановку, проявляет терпимость к неудачам
10. Стратегия действенности:
 - а) позволяет организациям поддерживать хорошее работоспособное настроение
 - б) менеджеры уделяют пристальное внимание своим предчувствиям
 - в) менеджеры собирают наиболее полную информацию, рассматривают альтернативные решения, ранжируя их
11. Стратегия эффективных сотрудников-профессионалов:
 - а) менеджеры стремятся, чтобы обыкновенные люди достигали необыкновенных результатов
 - б) менеджерам свойственно усложнять структуру управления
 - в) менеджеры стремятся добиться того, чтобы каждый сотрудник действовал самостоятельно после того, как определена цель, способ измерения ее достижения и способ вознаграждения
12. Стратегия упрощения:
 - а) менеджеры уделяют пристальное внимание своим предчувствиям
 - б) работники фирм самостоятельно создавали группы для контроля качества
 - в) реализация стратегии начинается с упрощения работ и не стимулирует добавления новых уровней, звеньев управления
13. Стратегия качества:
 - а) менеджеры понимают людей и создают атмосферу, в которой люди могут ошибаться и развиваться

- б) ключ к повышению производительности труда — в выпуске высококачественной продукции (услуги)
 - в) ставят перед сотрудниками цели, которые могут быть достигнуты и вознаграждены лишь при условии совместной работы
14. Стратегия лояльности и преданности:
- а) менеджеры стремятся, чтобы обыкновенные люди достигали необыкновенных результатов
 - б) менеджеры вкладывают средства в постоянное обучение и развитие своих сотрудников, а сотрудники в ответ на это преданы целям организации
 - в) менеджеры продвигают подчиненных на новые должности, обеспечивают открытые каналы общения
15. Стратегия сотрудничества – менеджеры:
- а) ставят перед сотрудниками цели, которые могут быть достигнуты и вознаграждены лишь при условии совместной работы
 - б) менеджеры понимают людей и создают атмосферу, в которой люди могут ошибаться и развиваться
 - в) устраняют беспредельную внутреннюю конкуренцию, пресекают конфликты, изучают принципы объединения сотрудников, их взаимоотношения
 - г) менеджеры стремятся, чтобы обыкновенные люди достигали необыкновенных результатов
 - д) стимулируют частое взаимодействие, не позволяют группам или отдельным сотрудникам самоустраняться и выделять лучших, вежливо обращаются со своими подопечными
16. Совокупность внутренних факторов в принятии решения – это _____ профиль решения.
17. Действия в процессе решения проблем:
- а) изучение возможностей
 - б) сбор фактов
 - в) оценка воздействий
 - г) объективный анализ

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

18. Типология субъектов эффективных действий в решении проблем:

1. Полезнее использовать сенсорный тип личности	а) сбор фактов
2. Разработка вариантов и способов решения проблемы с помощью сотрудников интуитивного типа	б) объективный анализ
3. Исследуются варианты и последствия каждого из возможных решений с помощью сотрудников мыслительного типа	в) изучение возможностей
4. Используя свойства чувствующего типа, оценивается, как люди, вовлеченные в проблему, воспримут предложенные решения	г) оценка воздействий

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

19. Экстравертам удобнее решать проблемы:
- а) путем проговаривания
 - б) им нужны реакции и соучастие других людей
 - в) когда, выслушав соображения других, могут где-то уединиться и спокойно поразмыслить
20. Сенсорный тип лучше решает проблемы:
- а) разрабатывая планы по каждому аспекту ситуации
 - б) на основании фактов и свидетельств
 - в) рассматривая все возможные варианты
21. Мыслительный тип в решение проблемы:
- а) способен просчитывать возможные последствия любого действия
 - б) привносят в решение проблем осознание того, как это повлияет на людей
 - в) склонен относиться к проблемам, как к игре в шахматы
 - г) довольно точно предсказывают, как прореагируют те, кого касается решение
 - д) способны отделить свое «Я» от проблемы и продолжить ее решение на объективных основаниях
22. «Решающий» тип:
- а) выбрать окончательное решение тогда, когда еще не все варианты до конца рассмотрены и не все вероятные последствия оценены
 - б) могут муссировать проблему уже после принятия решения
 - в) достижение цели для них может быть важнее, чем качество решения

2.2.2. Индивидуальные стили принятия решений

1. Индивидуальные методы принятия решения:

- а) подход к получению новой информации
- б) характеристики мышления
- в) этапы принятия решения

2. Индивидуальные методы принятия решения:

- а) предпочтение определенной величины риска
- б) этапы принятия решения
- в) когнитивная сложность, то есть способность к анализу и синтезу

3. Индивидуальные методы принятия решения:

- а) этапы принятия решения
- б) информационные процессы
- в) способность противостоять двойственности

4. Основные способы принятия решений:

1. Соответствует ориентации на получение информации, необходимой для решения проблем опытным путем с непосредственным личным включением	а) оценка
2. Соответствует ориентации на безоценочное генерирование идеи при решении проблем	б) размышление
3. Соответствует ориентации на получение информации, необходимой для решения проблем с помощью рассудочного мышления, отвлеченного абстрагирования и теоретизирования	в) генерирование
4. Соответствует ориентации на оценочное суждение при решении проблем, оценивание идей	г) экспериментирование

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

5. Соответствует ориентации на получение информации, необходимой для решения проблем опытным путем с непосредственным личным включением:

- а) экспериментирование
- б) генерирование
- в) размышление

6. Соответствует ориентации на безоценочное генерирование идеи при решении проблем:

- а) экспериментирование
- б) генерирование
- в) размышление

7. Соответствует ориентации на получение информации, необходимой для решения проблем с помощью рассудочного мышления, отвлеченного абстрагирования и теоретизирования:

- а) экспериментирование
- б) генерирование
- в) размышление

8. Соответствует ориентации на оценочное суждение идей при решении проблем:

- а) экспериментирование
- б) оценка
- в) размышление

9. 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 - ____ .

10. 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 - ____ .

11. 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 - ____ .

12. Типы руководителей:

1. Полны энтузиазма, легко общаются с людьми, но иногда выглядят нетерпеливыми и даже «настырными», когда пытаются воплотить планы и идеи в реальность	а) концептуализатор
2. Они не любят, когда их «сорганизовывают» или когда поручают решать проблему полностью, они предпочитают, когда деталями занимается кто-нибудь другой	б) реализатор
3. Относительно неэмоциональны и скрупулезны, предпочитают иметь дело с явлениями, а не с людьми	в) генератор
4. У них высокая чувствительность и любовь к идеям, и они не слишком расположены переходить к действию	г) оптимизатор

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

13. Типы руководителей и стили принятия решений:

Этот стиль предполагает заинтересованность в нахождении удовлетворительных решений и в осуществлении планов	а) оптимизатор
Для этого стиля характерна заинтересованность в поиске проблем и сборе фактов	б) концептуализатор
Этот стиль предполагает интерес к оцениванию идей, выбору характера действия и его планированию	в) реализатор
Этот стиль предполагает интерес к определению проблем и поиску новых идей	г) генератор

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

14. Теория установки разработана:

- а) Ю.В.Новоселовым
- б) В.Н.Мясищевым
- в) Д.Н.Узнадзе

15. Социальная установка; субъективные ориентации индивидов как членов группы (общества) на те или иные ценности, предписывающие индивидам определенные социально принятые способы поведения – это _____ .
16. Взаиморасположение объектов и их свойств – это _____ .
17. Он характеризуется четким пониманием своего места в иерархической структуре, стремлением к лидерству и доминированию, нормативностью повеления, желанием получить одобрение руководства, не отстать от других:
- а) адаптивно-приспособленческий тип
 - б) служебно-карьерный тип
 - в) профессиональный тип
 - г) социально-политический тип
18. Для таких управленцев характерно стремление к должностному и профессиональному росту, признанию, материальному благополучию, самореализации в управленческой деятельности:
- а) адаптивно-приспособленческий тип
 - б) служебно-карьерный тип
 - в) профессиональный тип
 - г) социально-политический тип
19. Главное для них — это повышение квалификации, расширение опыта, повышение уровня знаний, профессиональная самореализация:
- а) адаптивно-приспособленческий тип
 - б) служебно-карьерный тип
 - в) профессиональный тип
 - г) социально-политический тип
20. В нем выражено стремление реализовать свои политические убеждения, расширить сферу личного влияния и контроля:
- а) адаптивно-приспособленческий тип
 - б) служебно-карьерный тип
 - в) профессиональный тип
 - г) социально-политический тип

2.2.3. Качества субъекта принятия решения

1. 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 - ____ .

2. Параметры дифференциально-психологической оценки субъекта мышления:

- а) быстрота мыслительных действий
 - б) интуитивность мыслительных операций
 - в) повторяемость интеллектуальных достижений
 - г) гибкость мышления
 - д) мотивационная включенность в проблемную деятельность
 - е) оригинальность генерируемых идей
3. Гибкость, оригинальность мышления, открытость ко всему новому, готовность к интеллектуальному риску:
- а) интуитивность
 - б) креативность
 - в) демонстративность
4. Три фактора: IQ выше среднего уровня; креативность; высокая мотивационная включенность в построении структурной модели интеллекта:
- а) Дж. Рензулли
 - б) Р. Стернберга
 - в) М.А. Холодной

5. Пять факторов: интеллектуальное превосходство; редкость интеллектуальных достижений; интеллектуальная продуктивность; демонстративность; ценность интеллектуальных результатов субъекта в структурной модели:

- а) Дж. Рензулли
- б) Р. Стернберга
- в) М.А. Холодной

6. Четыре типа интеллектуальных способностей: конвергентные, креативность, обучаемость; познавательные стили в структурной модели интеллекта:

- а) Дж. Рензулли
- б) Р. Стернберга
- в) М.А. Холодной

7. Повторяемость интеллектуальных достижений:

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

8. Позволяют субъекту сконцентрировать свои интеллектуальные ресурсы на нахождении единственно правильного в данной ситуации решения способности:

- а) дивергентные
- б) конвергентные
- в) креативные

9. Способность к быстрому освоению новых знаний и интеллектуальных умений в процессе обучения и продуктивному их применению:

- а) креативность
- б) обучаемость
- в) интеллектуальная продуктивность

10. 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 - ____ .

11. Основания типизации мыслителей:

1. Типы личностей: философствующая, изучающая науки, понимающая художественные тексты, работающая с оперативной информацией	а) доминирующие продукты мышления, главные сферы интеллектуальных успехов
2. Типы личностей: мыслитель повседневной жизни; ученый, теоретик; методолог; создатель технологий, информационных моделей; автор литературных текстов; философ, пророк.	б) преобладающие источники добывания и углубления знания
3. Типы личностей: идеалист; романтик; реалист; прагматик; практик	в) интеллектуальное влияние на духовно-практическую жизнь

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

12. Основания типизации мыслителей:

1. Типы личностей: умело использующая коллективный опыт мышления; соотносящая готовое знание с собственным опытом понимания и проживания; генерирующая объективно ценное авторское знание	а) связь результатов мышления и мысле-творчества со временем
2. Типы личностей: компетентная; интеллектуально выдающаяся; мудрая	б) уровень интеллектуального творчества
3. Типы личностей: «археолог» по стилю мышления; своевременный мыслитель; мыслитель, опережающий время	в) высокие достижения в узкой предметной области мышления

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

13. Типы личностей по увеличению степени интеллектуального потенциала и неординарности:

- а) гениальный мыслитель
- б) интеллектуально способная
- в) талантливый мыслитель
- г) интеллектуально одаренная

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

14. Особенности личности руководителя в принятии управленческих решений:

1. Умение воздействовать на других людей, распределять между людьми этапы выполнения решения	а) управленческие способности
2. Стремление глубоко познать состояние дел в организации, поиск информации из разных областей знаний с точки зрения полезности для организации	б) творческие способности
3. Умение разрабатывать и принимать оригинальные решения	в) организованность
4. Умение доводить начатое дело до логического завершения.	г) диагностические способности

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

15. Индивидуальная управленческая концепция руководителя определяет:

- а) основные идеи и способы достижения
- б) качество принятия решения
- в) степень настойчивости воплощения своих идей
- г) объем принятых решений
- д) теоретические знания и жизненный опыт

16. Управленческие способности руководителя:

- а) умение воздействовать на других людей
- б) умение распределять между людьми этапы выполнения решения
- в) умение находить информацию из разных областей знаний

17. Диагностические способности руководителя:

- а) умение принимать оригинальные решения
- б) стремление глубоко познать состояние дел в организации
- в) умение находить информацию из разных областей знаний

18. Творческие способности руководителя:

- а) умение разрабатывать решения
- б) стремление глубоко познать состояние дел в организации
- в) умение принимать оригинальные решения

19. Организованность руководителя:

- а) умение доводить начатое дело до логического завершения
- б) умение находить информацию из разных областей знаний
- в) стремление глубоко познать состояние дел в организации

Тестовые задания к теме 3.1. Групповое принятие решений

3.1.1. Психологические феномены

в групповых формах взаимодействия

1. Виды групп по формам группового взаимодействия:

- а) интерактивная
- б) номинальная
- в) референтная

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

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

3. Группа, члены которой действуют сравнительно изолированно друг от друга, но на промежуточных стадиях работы они обеспечиваются информацией о чужих действиях, имеют возможность менять свои мнения:

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

4. Податливость человека давлению групп, проявляющаяся в изменении его поведения и установок, в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства – это:

- а) аффилиация
- б) конформизм

- в) гибкость
- 5. Эффекты группового взаимодействия при принятии управленческих решений:
 - а) кредит доверия меньшинству
 - б) конформизм
 - в) тенденциозный подбор информации
- 6. Эффекты группового взаимодействия при принятии управленческих решений:
 - а) внутренняя цензура
 - б) кредит доверия меньшинству
 - в) сдвиг риска
- 7. 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 право, способности и инициативу в принятии решений, от которых зависят судьбы людей и организаций	б) тенденциозный подбор информации

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

- 8. Руководитель должен перед принятием решения занимать позицию
 - а) большинства
 - б) нейтральную
 - в) крайнюю
- 9. Принимают решения более высокого качества группы:
 - а) однородные
 - б) члены которых различаются между собой по квалификации
 - в) члены которых различаются между собой по опыту
- 10. Групповая форма поиска решений, играет роль консультанта, когда люди, ответственные за принятие окончательного решения, используют свои знания, опыт – это _____.
- 11. Достоинства совещания:
 - а) группа привносит в процесс знания и опыт, которыми отдельный человек не располагает
 - б) благожелательно принимаются решение лидеров
 - в) группа более успешно избегает ошибок и неудач в работе
 - г) чаще наблюдается эффект влияния меньшинства на большинство
- 12. Групповое решение:
 - а) повышает уровень мотивации
 - б) снижает скорость реакции
 - в) уменьшает точность восприятия
 - г) способствует взаимному стимулированию
- 13. Свободный обмен мнениями зависит от:
 - а) разница в должностном положении
 - б) избранной технологии сотрудничества
 - в) отказа в поиске консенсуса
- 14. Деловые совещания – это:
 - а) заседания
 - б) конференции
 - в) собрания
 - г) симпозиумы
 - д) планерки
- 15. Эффективность совещания оценивается количеством:
 - а) присутствующих
 - б) выработанной на нем управленческой информации
 - в) выступлений
- 16. Совещание начинается с:
 - а) вопросов участников
 - б) доклада ведущего
 - в) реплик лидеров

17. Приглашенный на совещание должен:
 - а) чувствовать себя фоном для высказываний руководителя
 - б) являться полноправным участником
 - в) демонстрировать свое отношение к выступающим
18. Продолжительность продуктивного делового совещания примерно:
 - а) полчаса
 - б) два часа
 - в) три часа
19. Групповое обсуждение, где в центре внимания находится не поиск решения, а обмен информацией и мнениями по интересующим вопросам – это:
 - а) совещание
 - б) собрание
 - в) заседание
20. Совещание – это средство:
 - а) создания психологического климата в коллективе
 - б) поиска новых идей и решений
 - в) побуждения подчиненных к работе
21. Совещание выполняет свою роль, когда:
 - а) занимается нерешенными вопросами
 - б) обращается к вопросам, которые под силу одному лицу
 - в) существует дефицит времени
 - г) требуется коллективного мнения представительного форума специалистов

3.1.2. Методы повышения эффективности управленческих решений

1. 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
 2. Творческий подход необходим при:
 - а) стабильности ситуации
 - б) пересмотре существующих форм деятельности, принципов, норм
 - в) устоявшихся традициях
 - г) внедрении нововведений
 3. Факторы и условия «мозгового штурма»:
 - а) создание обстановки, благоприятной для свободного генерирования идей
 - б) авторитарность лидера
 - в) атмосфера жесткой конкуренции
 - г) атмосфера состязательности
 4. Группа генерации идей в «мозговом штурме» содержит разных специалистов по:
 - а) образованию
 - б) рангу
 - в) специальности
 - г) национальности
 - д) опыту работы
 5. 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 - ____ .
6. Метод «мозговой атаки» предложил в 40-х гг.:
 - а) У. Гордон
 - б) А. Осборн

в) Г.П.Щедровицкий

7. Этапы применения метода «мозговой атаки»:

а) запись краткого изложения проблемы на пустом бланке (на доске, экране)

б) приведение идей в логический порядок и обсуждение каждой

в) выбор краткого изложения проблемы

г) определение времени, когда будет прекращена работа

д) запись любых идей во время мозгового штурма

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

8. 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 - ____ .

9. Метод «синектического штурма» разработан:

а) Г.П.Щедровицким

б) У. Гордоном

в) А.Осборном

10. Приемы «синектического штурма»:

1. Представление как решаются задачи (проблемы), похожие на данную	а) фантастическая аналогия
2. Вхождение в образ данного субъекта и рассуждение с его точки зрения	б) прямая аналогия
3. Образное определение сути задачи, проблемы	в) символическая аналогия
4. Представление, как бы проблему стал решать..., далее приводится имя исторического деятеля или литературного персонажа	г) личная аналогия (эмпатия)

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

11. Выделяют главные характеристики проблемы в процессе обсуждения, делают оси и на каждую из них мысленно нанизывают всевозможные варианты, элементы – это метод:

а) контрольных вопросов

б) деловых игр

в) морфологического анализа

12. Метод, который применяется в том случае, когда какие-то решения уже найдены, но они не совсем устраивают:

а) морфологического анализа

б) контрольных вопросов

в) деловых игр

13. Комплексным методом, который может быть использован для отражения всех стадий подготовки управленческих решений, является метод:

а) контрольных вопросов

б) деловых игр

в) морфологического анализа

14. Отражение некоторой реальной трудовой должности в деловой игре – это игровая _____ .

15. Закономерная связь двух или нескольких психических процессов, выражающаяся в том, что появление одного из них вызывает появление другого или других процессов – это:

а) диссоциация

б) ассоциация

в) корреляция

Тема 3.2. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям

3.2.1. Особенности передачи информации подчиненным

1. Признаки компетентного указания:
 - а) научная обоснованность
 - б) публичность
 - в) необходимая полнота
 - г) соответствие плану работы
 - д) директивность как обязательность выполнения
2. Признаки компетентного указания:
 - а) непротиворечивость ранее принятым решениям
 - б) публичность
 - в) краткость и четкость формулировок
3. Признаки компетентного указания:
 - а) своевременность
 - б) соответствие плану работы
 - в) адресность
 - г) публичность
 - д) конкретность сроков исполнения
4. Признаки компетентного указания:

1. Решение должно отражать объективные закономерности функционирования объекта и системы управления им	а) директивность
2. Решение определяется его соответствием потребностям развития управляемого объекта	б) своевременность
3. Обязательность выполнения, обеспечивающая полномочность принимающих решение	в) научная обоснованность

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

5. Принципы обоснования решений:

- а) всесторонность
- б) субъективность
- в) системный подход

6. Принципы обоснования решений:

- а) объективность
- б) структурный подход
- в) дифференцированность
- г) всесторонность

7. 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 - ____ .

8. Построение в сознании исполнителя образа будущей его деятельности:

- д) наличие образа будущей деятельности
- а) усвоение заданий исполнителями
- г) соотнесение афферентного и эффекторного образов
- б) формирование исходного афферентного образа
- в) формирование эффекторного оперативного образа

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

9. Показатели сформированности оперативного образа:

- а) глубина
- б) усеченность
- в) жесткость
- г) согласованность

10. Последовательность позиций исполнителя по отношению к управленческой информации:
- в) воспроизведение
 - а) запоминание
 - г) дополнение сведениями о ходе, условиях и промежуточных результатах труда
 - б) сохранение
- 1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .
11. Обеспечивают выполнение решений замкнутых управленческих задач в условиях относительной определенности показатели:
- а) полноты
 - б) согласованности
 - в) точности
 - г) гибкости
 - д) глубины
12. Обеспечивают выполнение решений открытых задач в условиях неопределенности показатели:
- а) гибкости
 - б) полноты
 - в) согласованности
 - г) глубины
 - д) индивидуализации
13. Условия правильного понимания подчиненными сообщения руководителя:
- а) способность преодолеть свою стеснительность при задании вопросов
 - б) признание авторитета руководителя
 - в) стремление выполнять необходимую работу
 - г) страх наказания
 - д) вера в реализуемость решения
14. Уточнению смысла и значения принятого решения при постановке заданий исполнителям способствует:
- а) уверенный вид
 - б) применение наглядных средств отображения информации
 - в) опора на единомышленников
15. 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

1. Передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя – это _____ .

2. Руководитель делегирует подчиненным:
- а) управленческую ответственность
 - б) задачи
 - в) функциональную ответственность
3. Функциональная ответственность включает:
- а) необходимые компетенции
 - б) ответственность за руководство
 - в) ответственность в специальной сфере

4. 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 - ____ .

5. Преимущества делегирования:

- а) помогает руководителю разгрузиться и высвободить время для важных задач
- б) способствует карьерному росту руководителя
- в) способствует использованию профессиональных знаний и опыта соответствующих

сотрудников

г) стимулирует развитие конформизма

д) стимулирует раскрытие способностей, инициативы, самостоятельности и компетенции подчиненных

6. Делегирование выгодно для:

а) руководителя

б) руководителя и подчиненных

в) подчиненных

7. Факторы успешного делегирования:

а) желание и готовность руководителя

б) зависимость от группового мнения

в) традиции в организации

г) способности руководителя

8. Причины противодействия делегированию руководителем:

1. Дефицит времени на объяснение делегируемых заданий и контроль за ними	а) внешние
2. Недостаточная осведомленность о задачах и проблемах	б) внутренние
3. Способность самостоятельно выполнять работу быстрее	
4. Возможный конфликт со своим вышестоящим руководством	

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

9. Причины противодействия делегированию подчиненными:

а) знания и умения

б) боязнь критики

в) уверенности в своих силах

г) страх перед ответственностью

д) слабая мотивация

10. Действия руководителя по снятию сопротивления делегированию:

а) открытое обсуждение

б) самостоятельное решение проблемы

г) выяснение причин

11. Показатели успешности делегирования:

а) продолжение работы после окончания рабочего дня

б) трудится меньше, чем сотрудники

в) руководитель регулярно берет работу на дом

г) подчиненные справляются с работой сами

12. Показатели успешности делегирования:

а) удается найти в случае нужды подчиненного или коллегу, который бы помог

б) подчиненные затрудняются заменить руководителя, если он на время оставляет работу

в) хватает времени на планирование задач и деятельности

г) письменный стол «завален», когда руководитель возвращается из командировки

13. Показатели успешности делегирования:

а) руководитель вынужден откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие

б) другие не обращаются по поводу задач, не выполненных подчиненными

в) расходует время на рутинную работу, которую могут сделать другие

г) хватает времени на общественную и представительскую деятельность

14. Этапы делегирования:

а) координация выполнения порученных задач

б) контроль рабочего процесса и результатов

в) подбор подходящих сотрудников

г) оценка сотрудников

д) распределение сфер ответственности

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

15. Наставления о новых и сложных задачах по пятиступенчатому методу делегирования:

а) доверить сотруднику дальнейшее исполнение под наблюдением и корректировать его

б) подготовить сотрудника

в) передать сотруднику работу целиком и осуществлять только контроль за исполнением

г) объяснить задачу

д) показать, как делать работу

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____ .

Тестовые задания к теме 3.3. Стимулирование и контроль исполнения решений

3.3.1. Стимулирование исполнения решений

1. 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

2. 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

3. Особенности установочных решений:

- а) четкая иерархия целей
- б) приспособление к изменяющейся обстановке
- в) определенность критериев эффективности по достижению цели
- г) структура действий и их параметры заранее не определены
- д) жесткая регламентация и нормирование

4. Поведение людей установочного типа:

- а) повышенная целеустремленность
- б) адаптивная активность человека
- в) системность поступков и действий
- г) инициативность

5. Поведение лиц функционального психологического типа:

- а) повышенная целеустремленность
- б) адаптивная активность человека
- в) системность поступков и действий
- г) инициативность

6. Людям установочного психологического типа свойственен мотив:

- а) аффилиации
- б) избегания неудачи
- в) стремления к успеху

7. Людям функционального психологического типа свойственен мотив:

- а) аффилиации
- б) избегания неудачи
- в) стремления к успеху

8. Формы стимулирования исполнения решений:

1. Делается акцент на обосновании сделанного выбора из возможных альтернатив, доказательство того, что другие варианты обладают худшими свойствами	а) функциональные вид деятельности и тип исполнителя
2. Воздействие на подчиненных силой своего авторитета, убежденностью в успехе, похвалой способностей исполнителей средствами эмоционального характера с элементами внушения	б) установочные вид деятельности и тип исполнителя
3. Внимание на негативных последствиях, которые могли бы произойти, если бы было предложено реализовывать традиционные формы разрешения проблемной ситуации	в) лица функционального типа решений установочного характера
4. Убеждение	г) лица установочного типа решений функционального характера

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

9. Воздействие на человека посредством сообщения, разъяснения и доказательства важности того или иного положения, взгляда, поступка с целью заставить его изменить какие-то свои установки, позиции, отношения и оценки – это:

- а) внушение
- б) убеждение
- в) аргументация

10. Приведение доводов с целью доказать истинность какого-либо положения, обоснованность какой-нибудь идеи – это:
- внушение
 - убеждение
 - аргументация
11. Целенаправленное словесное или образное воздействие, вызывающее не критическое восприятие и усвоение какой-либо информации – это:
- убеждение
 - внушение
 - аргументация
12. Человек усваивает до 90% всей информации через:
- слух
 - зрение
 - обоняние
13. Внушающее воздействие на подчиненных оказывает:
- авторитет
 - статус
 - уверенность в себе
 - пол
 - внимание и расположение к другим
14. Внушающее воздействие на подчиненных оказывает:
- высота голоса
 - эмоционально-повелительный тон
 - устрашающие интонации
 - неоднократное использование легко запоминающихся фраз
15. Способы стимулирования инициативы работников:
- создание организационного климата, где поощряются нововведения
 - подчеркивание дистанции между начальством и подчиненными
 - максимизация творческого взаимодействия между работниками
 - запрет плюрализма мнений

3.3.2. Контроль исполнения решений

1. Причины необходимости контроля:
- анализируются причины возникновения ошибок и проблем
 - повышается степень неопределенности
 - определяются наиболее эффективные направления деятельности
2. Алгоритм осуществления контроля поручений:
- дата начала
 - срок промежуточного контроля
 - постановка задач(и)
 - обозначение времени на исполнение
 - определение лиц для исполнения поручения
 - дата окончания
- 1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____, 5 - ____, 6 - ____ .

3. Функции контроля:

1. Обеспечивает для руководителя действие обратной связи в управлении	а) диагностика и оценка хода выполнения
2. Проявляется в том, что те вопросы, которые чаще контролируются руководителем, приобретают особое значение для исполнителей, направляются первоочередные усилия	б) корректирующая функция
3. Заключается в том, чтобы направить процесс исполнения в те рамки, которые установлены решением, уточнить само решение, если обстановка изменилась	в) ориентирующая функция

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

4. Принципы организации контроля:

1. Обеспечивает необходимые коррекционные воздействия, чтобы предотвратить нежелательные изменения	а) открытость
2. Исключает субъективные предпочтения руководителя и устанавливает опору на обоснованные нормы трудовой деятельности	б) объективность
3. Предполагает ознакомление исполнителей с целями контроля и его результатами	в) индивидуальный подход
4. Обеспечивает учет особенностей подчиненных при осуществлении контроля	г) заблаговременность

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____, 4 - ____ .

5. 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 - ____ .

6. Психологические ошибки при осуществлении контроля:

1. Субъективизм оценивающего зависит от того, оправдывает ли сотрудник ожидания своего руководителя.	а) вера в «первый взгляд»
2. Повсеместно среди руководящих работников бытует убеждение, что первое впечатление бывает верное. Как показали специальные исследования, оно ведет к тому, что многие годы руководитель рассматривает своего подчиненного сквозь призму первого впечатления, односторонне преломляющую все поступки этого сотрудника. К сожалению, первое впечатление чаще всего сугубо ошибочно, поскольку опирается не на проникновение в характер нового знакомого, а на наши собственные подсознательные ожидания и слабости. Люди симпатичные и приятные в общении часто кажутся нам умнее и интеллигентнее тех, кто этими чертами не обладает.	б) «ожидание»
3. Человеческая психика устроена так, что наш разум просто не может замечать и запоминать все. Подсознательно в мозгу идет отбор поступающей извне информации, в результате которого мы замечаем, осмысливаем и запоминаем только те явления, которые имеют для нас наибольшее значение или к восприятию которых мы наиболее подготовлены.	в) избирательность восприятия.

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

7. Психологические ошибки при осуществлении контроля:

1. Исследования ученых показали, что в оценке служебной деятельности четко прослеживается определенная тенденция — чем дольше сотрудник работает на одном и том же месте, тем ниже его оценка. Причин тому, как удалось установить, немало. В первую очередь, тут играет свою роль ожидание, что с годами этот сотрудник будет делать свою работу быстрее и лучше. Если этого не происходит, то разочарованный шеф начинает занижать оценку работы этого сотрудника, хотя тот работает ничуть не хуже, чем раньше. Нередко причиной понижения оценки бывает раздражение шефа тем, что "ветеран" без особого энтузиазма встречает то новое, что появляется в работе и жизни организации. Такое его поведение вполне понятно — за многие годы он привык к определенному порядку и стилю работы и ему куда труднее перестроиться, чем начинающим сотрудникам. Это беда "ветеранов", но не вина, и занижать оценку их деятельности только по этой причине совершенно несправедливо.	а) Морализаторство
2. Одна из самых частых ошибок руководителей — это попытка решать проблему в аспекте "что надо и чего не надо было делать". В этих случаях "суд" заменяет анализ и начинается бесцельное разбирательство: кто за что отвечал и теперь должен быть наказан. Такой подход в корне неверен. Прекрасно, когда подчиненный вам сотрудник имеет возможность выбрать из двух хороших решений лучшее. А ведь куда чаще оба возможных варианта плохи, но что-то делать все равно надо. Конечно, этим перечнем далеко не исчерпан весь список наиболее типичных ошибок, которые допускают руководители при определении оценок служебной деятельности своих подчиненных и которые приводят к субъективности подобных оценок. Но, устранение хотя бы вышеперечисленных ошибок уже поможет Вам куда более объективно взглянуть на своих сотрудников и трезво оценить их реальные достоинства и недостатки.	б) Ограничение самостоятельности работника
3. Руководитель избегает ответственности, связанной с предоставлением определенной самостоятельности. Опасается "быть в тени" более молодых и самостоятельных подчиненных. Опасается совершить ошибку. По мнению руководителя, подчиненный может неверно распорядиться предоставленной самостоятельностью. Также руководитель может быть излишне самостоятельным, нечетко представлять планы и действия.	в) Предубеждение против ветеранов

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

8. Типология сотрудников:

1. Фанатик своего дела; владеет всеми тонкостями работы; не способен к делегированию своих обязанностей (перепоручению каких-то функций другим работникам); отличается упорством; безразличен к новому делу	а) «Пугач»
2. Бесконечный страх перед принятием самостоятельных решений; способен к генерированию идей, вариантов решения, но боится сделать самостоятельный выбор, высказать самостоятельное мнение; склонен к всевозможным совещаниям, обсуждениям; весьма дальновидный, способен представлять ловушки во внешне безопасных ситуациях	б) «Одержимый»
3. Чаще всего имеет свое мнение; не обладает должными дипломатичностью и гибкостью; прав тот, у кого крепче голосовые связки; методы убеждения прямолинейны и грубы; берется за самые сложные дела без колебаний, чаще всего, проваливая их; не способен к восприятию нюансов, все видит в одном цвете: черном или белом; редко удаётся навязать свою волю другим (если не является влияющим руководителем)	в) «Паникер»

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

9. Типология сотрудников:

1. Стремится сохранить служебное положение; сторонится энтузиастов и активных работников; присущи упадническая философия и инертность; может считаться, далеко не оправданно, «зрелым работником», «серьезным человеком», так как крайне редко ввязывается в какие-либо служебные спорные ситуации; не представляет серьезной опасности ни для коллег, ни для руководства; нельзя поручать новую сферу деятельности; нельзя стимулировать возможностью дальнейшей карьеры	а) «Дилетант»
2. Одержим своей работой; не склонен выступать перед аудиторией; внешне может казаться высокомерным, склонен иметь неформальные отношения с вышестоящим руководством; может иметь репутацию способного чудака; вокруг своей работы создает атмосферу таинственности, проблемности; на руководящей должности требует от подчиненных полной лояльности и беспрекословного подчинения	б) «Отшельник»
3. Склонен иметь неформальные отношения с вышестоящим руководством; способен умело использовать стечение обстоятельств с пользой для себя; излишне болтлив; не способен к организации и проведению нововведений; достойный работник при организации приема гостей, банкетов, развлечений	в) «Пацифист»

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

10. Типичные ошибки на пути принятия решений

1. Как найти правильный вопрос, который точно сформирует проблему и сконцентрирует внимание специалистов на нужных аспектах, ясно показывая, какая информация от них требуется? Легко уйти в ложном направлении, если пытаться выяснять что-то, не задавая прямых вопросов.	а) Ловушка — ложное направление.
2. Если основывать решение на ограниченной информации, выбирая из нее только то, что нравится, это может привести к негативным последствиям. Выборка — полезный исследовательский метод в руках знающих людей. Важно сделать ее одновременно адекватной и представительной.	б) Ловушка — предубеждение.
3. Информацию надо получать от людей, не имеющих корыстных целей. Пристрастия и предубеждения отражаются на решениях.	в) Ловушка — выборка.

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

11. Типичные ошибки на пути принятия решений

1. Средние значения сглаживают крайности.	а) Ловушка — интерпретации.
2. Это отказ от неблагоприятной информации в пользу одной лишь позитивной. Заслон избирательности в непреклонном требовании всей полноты информации.	б) Ловушка — вездесущее «среднее».
3. Один и тот же набор фактов, одна и та же информация открыты для нескольких интерпретаций.	в) Ловушка — избирательность.

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____ .

12. Типичные ошибки на пути принятия решений

1. Первое приходящее на ум решение, как правило, не является оптимальным.	а) Ловушка — очевидное решение.
2. Прямому, буквальному значению иногда приписывают особый смысл или эмоциональную окраску.	б) Ловушка — подтекст.
3. Иерархический барьер между начальником и подчиненным ограничивает их контакты. Одна сторона боится неодобрения другой, другая опасается	в) Ловушка — статус.

потерять авторитет. Начальник может бояться задавать вопросы и действует так, словно знает все ответы.

1 - ____, 2 - ____, 3 - ____.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Таблица

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	Способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии	ПК – 8.2	Способность применять знания и практические навыки для проведения стандартного прикладного исследования в области управления организацией, персоналом
ПК-13	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПК - 13.4	Способность применять методы индивидуальной и групповой работы с персоналом по повышению сплоченности, мотивации
ПК-14	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.3	Способность применять различные психологические технологии, ориентированные на личностный рост и сохранность здоровья сотрудников, а также оценивать их эффективность

4.3.2. Типовые оценочные средства

Примерные темы для курсового проекта

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. Профориентационное 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. Социально-психологические акции «Я не боюсь сказать!»
13. Социально-психологическая модель жизни городского пространства: проблемы планирования, развития и управления
14. Психологическая наука – муниципалитету
15. Психологическая помощь детям, оставшимся без попечения родителей

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

*Цель и задачи курсового проекта по «Психология принятия решений»:
сформировать необходимые компетенции в проведении прикладного исследования в области психологии,*

*по проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;
по реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.*

Курсовой проект – индивидуальная самостоятельная работа студента в учебном процессе ВУЗа, предусматриваемая учебным планом. Она является формой контроля знаний, полученных во время аудиторных занятий и самостоятельной работы. Курсовой проект является завершающим этапом изучения профилирующих дисциплин выбранного направления обучения.

Цель: систематизация, закрепление и расширение знаний на основе самостоятельного изучения и обобщения научной и учебной литературы, а также освоение практических навыков организации управления и обработки потоков учебно-управленческой информации.

Задачи: выполнение курсового проекта должно способствовать углубленному усвоению лекционного курса и приобретению навыков в области решения производственных задач и ситуаций.

Курсовой проект – следующий этап подготовки студента к изучению и осмыслению научного исследования, позволяющий выяснить насколько последний овладел навыками самостоятельной научной деятельности. Оценка за курсовой проект, в отличие от контрольной работы и реферата, имеющих статус допуска студента к зачету или экзамену, вносится в зачетную книжку наравне с экзаменационными оценками.

Написание курсового проекта предусмотрено учебным планом по специальным предметам. Выбор темы работы остается за студентом. Пользуясь советами научного руководителя и подобранной литературой, студент составляет план работы и в течение нескольких месяцев проходит подготовительный этап, пишет саму работу и сдает ее своему руководителю для прочтения. Следующий этап – защита работы, что можно расценивать как репетицию защиты диплома.

Курсовой проект – самостоятельное научное исследование, тема которой должна быть актуальна с точки зрения современного состояния науки. Проект также может быть частью дипломной работы. Актуальность выбранной темы должна быть убедительной и обоснованной.

Курсовой проект - одна из важных форм обучения студента. В процессе выполнения проекта студент приобретает навыки самостоятельной научной работы, осваивает современные методы ведения исследовательской деятельности, учится работать с литературой и нормативными актами, развивает творческое мышление и умение аргументировано отстаивать свою точку зрения.

Одним из главных итогов работы студента является усвоение им основных достижений современной науки по избранной теме. Нередко курсовой проект становится основой для написания в будущем дипломной работы.

Существуют некоторые различия к требованиям, предъявляемым к разного рода курсовым проектам.

Если работа носит *теоретический характер*, то ее структура выстраивается следующим образом. В начале работы представляется глава, в которой освещается состояние отечественной и зарубежной научной литературы, проводится сравнительный анализ существующих точек зрения, методологий и методик изучения темы.

Работа *практического характера* делится на две основные главы, первая из которых посвящена изложению теоретико-методологических основ исследования, а вторая – представляет собой практическую часть и может содержать таблицы, рисунки (графики, диаграммы, чертежи) или другой иллюстративный материал.

Курсовая работа должна соответствовать существующим требованиям, иметь развернутое содержание, введение, основную часть, состоящую из двух-трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений (при необходимости). Примерный объем работы должен составлять 25–40 печатных страниц, из которых на введение и заключение отводится по 10%.

Начальный этап.

1. Выбор темы.
2. Выбор методологических основ работы.
3. Составление рабочего плана.
4. Сбор, анализ и обобщение материалов по теме.

Основной этап.

1. Изучение выявленного материала, при необходимости его конспектирование.
2. Составление структуры курсовой работы.
3. Систематизация материала как результат работы над источниками, анализ полученных данных.
4. Формулирование основных теоретических положений, практических выводов и рекомендаций.
5. Написание текста и оформление курсовой работы.
6. Подготовка первого варианта курсовой работы и сдача его научному руководителю.

Заключительный этап.

1. Доработка текста по замечаниям научного руководителя.
2. Составление списка использованных источников.
3. Редактирование всей работы, ее оформление.
4. Сдача окончательно доработанной и оформленной курсовой работы научному руководителю.
5. Защита курсовой работы на кафедре и получение оценки научного руководителя.

Структура курсового проекта

Составление структуры курсовой работы – важный этап, от которого зависит четкость и логика всего раскрытия темы. Курсовая работа должна раскрывать следующие этапы:

- знакомство автора с основной литературой по рассматриваемой теме;
- умение выделить проблему и определить методы её решения;
- последовательно изложить суть рассматриваемых вопросов;
- владение специальной терминологией.

Все части курсовой работы должны быть связаны между собой, дополнять и углублять одна другую. Собранный по теме курсовой работы материал может разделяться на отдельные частные проблемы (разделы), структурируя работу следующим образом:

Общий объем работы – 25–30 страниц оформленного текста (приложения в общий объем не включаются).

2. Содержание, представляющее собой составленный в последовательном порядке список всех заголовков разделов и подразделов курсовой работы с указанием страниц, с которых начинается раздел (подраздел).

3. Введение, в котором обосновывается выбор темы, определяемой ее актуальностью для современной практики; указывается степень разработанности проблемы; формулируются цели задачи работы, решение которых необходимо для достижения поставленной цели; дается описание объекта и предмета исследования; определяется основная рабочая гипотеза; указываются использованные методы исследования; отмечается информационно-эмпирическая база исследования; подчеркивается теоретическое (научное) и практическое значение проведенного исследования; кратко описывается структура курсовой работы (приводятся сведения об объеме работы, количестве иллюстраций, таблиц), а также перспективы дальнейшего изучения темы. Объем введения курсовой работы составляет не менее 2-3 страниц.

4. Основная часть работы, где раскрываются главные вопросы темы в соответствии с содержанием работы, отражаются теоретические и практические исследования, расчеты, обобщение результатов. Основные вопросы темы могут быть освещены путем раскрытия сущности, форм проявления и тенденций развития того или иного экономического процесса. Содержание работы должно быть конкретным и опираться на проведенные расчеты (цифровой материал приводится в работе в виде аналитических таблиц).

Основная часть курсовой работы делится на разделы, подразделы, пункты, подпункты, которые должны быть связаны между собой. Каждый заголовок должен быть кратким и информативным, соответствующим содержанию. В каждом разделе рассматривается самостоятельный аспект (вопрос) исследуемой проблемы, в подразделах (пунктах) – отдельные части вопроса.

В первом разделе курсовой работы, как правило, проводится литературный обзор исследуемой проблемы, объясняется терминология, выявляется суть исследовательской позиции. Необходимо кратко осветить историю вопроса и степень разработанности темы на основе анализа литературных источников отечественных и зарубежных авторов, включая данные за последние 5 лет. Далее необходимо раскрыть каждую из обозначенных проблем, не повторяясь и придерживаясь логике изложения так, чтобы последующая мысль была органично связана с предыдущей. Целесообразно в процессе работы определить собственное суждение и дать свое определение явлениям, проблемам и т.п. Этот подход используется и при формулировке выводов по каждому подразделу и разделу в целом.

В последующих разделах курсовой работы последовательно используются теория и методы, выработанные применительно к исследованию конкретной проблемы. В этой части подтверждают или опровергают выдвинутые во введении и в первой части работы гипотезы. Обычно это практическая часть работы, связанная с освещением результатов проведенного обследования (обобщением опыта конкретного предприятия).

5. Заключение – краткие выводы, где подводит итог проведенного исследования, отражена суть содержания работы, а также даны практические рекомендации, в которых определены мероприятия и механизмы по решению изучаемой проблемы.

6. Литература. Список должен содержать сведения об источниках, использованных при написании работы, и приведен в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1–2003. Количество единиц научной литературы в списке должно составлять не менее 20 наименований.

7. Приложения. В приложения рекомендуется включать материалы, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть работы, т.е. дополнительный материал (например, промежуточные математические доказательства, формулы и расчеты; таблицы вспомогательных цифровых данных; инструкции, методики,

разработанные в процессе выполнения курсовой работы; иллюстрации вспомогательного характера – графический материал; программы работ, договора, протоколы, акты внедрения результатов исследования и др.).

Следует обратить особое внимание на стилистику, язык работы и её оформление.

В курсовом проекте студент должен продемонстрировать, насколько он овладел навыками научного мышления, терминологией, правильно поставил и корректно сформулировал и раскрыл проблему, умением пользоваться научной литературой. А также насколько сумел во взаимодействии с группой реализовать выбранный проект.

Руководитель выставляет оценку за выполненную работу, которая потом сдается на кафедру. Курсовой проект проходит процедуру защиты на кафедре. Результаты обсуждения и выставленная оценка заносятся в протокол заседания кафедры.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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 нужно признать 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. Управленческое решение — комплексное явление и для понимания его сущности необходимо рассматривать все его основные аспекты.

Учебная дисциплина «Психология принятия решений» нацелена на раскрытие психологического аспекта принятия управленческого решения. Его особенность заключается в том, что решение рассматривается, прежде всего, как логико-мыслительный акт, т.е. под управленческим решением понимается внутренняя мыслительная деятельность субъекта управления, направленная на разрешение определенной проблемы. Кроме того, организационная психология рассматривает особенности поведения субъекта принятия решения. Этот подход подчеркивает особенность управленческого решения как акта организационных изменений. В этом случае управленческое решение определяется как один из моментов волевого действия руководителя, состоящий в выборе цели действия и средств ее достижения и организующий практическую деятельность субъектов управления.

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.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. 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.
2. Сидорина, Т. В. Технология принятия управленческого решения [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом / Т. В. Сидорина ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Электрон. дан. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 192 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 25.11.2016). - Загл. с экрана.
3. 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.
4. 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 : 25.11.2016). - Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная 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.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 22.11.2016). - Загл. с экрана.
2. Пужаев, А. В. Управленческие решения : учеб. пособие / А. В. Пужаев. - 2-е изд., стер. – Москва :КноРус, 2012. - 185 с.
3. 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.

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.sapanet.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 Нормативно-правовые документы

отсутствуют

6.5 Список Интернет-ресурсов

1. www.psy.msu.ru/science/vestnik/ Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
2. www.voppsy.ru/ Вопросы психологии
3. <http://prakpsyjournal.ru/> Журнал практического психолога
4. 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 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

не используются

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.

Информационно-технические средства, необходимые для изучения дисциплины:

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- Для обучающихся с нарушениями зрения: в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;
- Для обучающихся с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа;
- Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа;

7.2. Содержание дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: http://siu.ranepa.ru/student_teaching/?page=834, в кабинете студента требуется авторизация.

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в:

- электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Издательства ЛАНЬ», «Издательства Юрайт», «IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier»;
- системе федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др.
- Могут использоваться информационные справочные правовые систем: «Консультант плюс», «Гарант»

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

- пакет MS Office
- Microsoft Windows
- сайт филиала
- СДО Прометей
- корпоративные базы данных
- iSpring Free Cam8.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;
- Экранная лупа – программа экранного увеличения;
- Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- Speech logger– программа перевода речи в текст.

8. Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
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.
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, 2 музыкальных центра, видеокамера, 2 видеоманитона, 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.