

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

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой психологии

Протокол от «29» августа 2018 г.

№ 8

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ  
ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ  
(Б1.В.ОД.13)**

Психология ПР

*краткое наименование дисциплины*

по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности  
специализация: «морально-психологическое обеспечение служебной  
деятельности»

квалификация выпускника: Психолог

форма обучения: очная

Год набора - 2019

Новосибирск, 2018 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.....	6
3. Содержание и структура дисциплины .....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	26
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ...	28
6.1. Основная литература.....	28
6.2. Дополнительная литература. ....	28
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. ....	28
6.4. Нормативные правовые документы. ....	29
6.5. Список Интернет-ресурсов.....	29
6.6. Иные источники.....	29
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	30

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.13 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	<i>на уровне умений:</i> —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.

		<p><i>на уровне навыков:</i></p> <p>— разрабатывать и реализовывать программы стандартного прикладного исследования, направленные на решение задач в определенной области психологии.</p>
	ПК - 13.4	<p><i>на уровне умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать командную работу;</li> <li>- урегулировать конфликтные ситуации в коллективе</li> </ul> <p><i>на уровне навыков:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуального и группового консультирования</li> </ul>
	ПК-14.3	<p><i>на уровне знаний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основ психологической диагностики в организации;</li> </ul> <p><i>на уровне умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать, апробировать новых способов психологического воздействия на индивида с целью оптимизации его мышления и поведения;</li> </ul> <p><i>на уровне навыков:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональной коммуникации с клиентами</li> </ul>

## 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 рефлекссию 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 <sup>1</sup>
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<b>Раздел 1</b>	<b>Процесс принятия решений в структуре мышления</b>	<b>20</b>	<b>4</b>		<b>8</b>		<b>8</b>	<b>Т<sub>1</sub></b>
Тема 1.1.	Содержание и структура мышления познавательной деятельности человека	10	2		4		4	О <sub>1</sub>
Тема 1.2.	Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций	10	2		4		4	Кол
<b>Раздел 2.</b>	<b>Принятие решений: индивидуально-психологические особенности субъекта</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>20</b>	<b>Т<sub>2</sub></b>
Тема 2.1.	Принятие решения как форма мыслительной деятельности	20	2	4	4		10	К <sub>1</sub>
Тема 2.2.	Психология субъекта принятия решений	20	2	4	4		10	К <sub>2</sub>
<b>Раздел 3.</b>	<b>Особенности групповых форм принятия и реализации решений</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>60</b>	<b>Т<sub>3</sub></b>
Тема 3.1.	Групповое принятие решений	28	2	2	4	10	10	К <sub>3</sub>
Тема 3.2.	Психологические особенности передачи управленческой	28	2	2	4	10	10	О <sub>2</sub>

<sup>1</sup> 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 <sup>1</sup>
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
	информации исполнителям							
Тема 3.3.	Стимулирование и контроль исполнения решений	28	2	2	4	10	10	Кол
<i>Промежуточная аттестация</i>		36				6	30	КП
<b>Всего:</b>		<b>180</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>88</b>	

## 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
<b>Раздел 1. Процесс принятия решений в структуре мышления</b>	<b>Тестирование (Т<sub>1</sub>)</b>
Введение	эссе
Тема 1.1. Содержание и структура мышления в познавательной деятельности человека	Опрос
Тема 1.2. Мышление как процесс решения задач, разрешения проблемных ситуаций	коллоквиум
<b>Раздел 2. Принятие решений: индивидуально-психологические особенности субъекта</b>	<b>Т<sub>2</sub></b>
Тема 2.1. Принятие решения как форма мыслительной деятельности	Контрольная работа (К <sub>1</sub> )
Тема 2.2. Психология субъекта принятия решений	К <sub>2</sub>
<b>Раздел 3. Особенности групповых форм принятия и реализации решений</b>	<b>Т<sub>3</sub></b>
Тема 3.1. Групповое принятие решений	К <sub>3</sub> Проверка конспекта
Тема 3.2. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям	О <sub>2</sub>
Тема 3.3. Стимулирование и контроль исполнения решений	Кол

4.1.2. *Экзамен* проводится в форме защиты курсового проекта.

##### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

###### *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*

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

#### *Дополнительная литература*

1. **Беннет Р.** Секреты эффективного управления: Пер. с англ. / Р. Беннет. - М.: Лори, 1999. - 216 с.
2. **Бишоф А.** Секреты эффективного делового общения: [пер. с нем.] / А. Бишоф, К. Бишоф. - М.: Омега-Л, 2006. - 128 с.
3. **Зельдович Б.З.** Основы организационного поведения: учеб. пособие / Б. З. Зельдович; Моск. акад. экономики и права. - М.: Экзамен, 2006. - 350 с.
4. **Кабушкин Н.И.** Основы менеджмента: учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. - Минск: Новое знание, 2003. - 336 с.

5. **Комарова Л.В.** Технологии делового общения в управленческой деятельности: учеб. пособие / Л. В. Комарова; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - 148 с.
6. **Кузин Ф.А.** Культура делового общения: Практ. пособие / Ф. А. Кузин. - 4 изд. - М.: Ось-89, 2000. - 240 с.
7. **Кузнецова Т.В.** Делопроизводство (документационное обеспечение управления) / Т. В. Кузнецова. - 2 изд., испр. - М.: Бизнес-шк. "Интел-Синтез", 2000. - 328 с.
8. **Мунин А.Н.** Деловое общение: курс лекций / А. Н. Мунин; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - М.: Флинта : МПСИ, 2008. - 374 с.
9. **Персональный менеджмент:** учебник / С. Д. Резник, Ф. Е. Удалов, С. Н. Соколов, В. В. Бондаренко; М-во образования Рос. Федерации, Пенз. гос. архитектур.-строит. акад. [и др.]. - М.: Инфра-М, 2006. - 622 с. - (Высшее образование).
10. **Эдмюллер А.** Модерация: искусство проведения заседаний, конференций, семинаров / А. Эдмюллер, Т. Вильгельм. - М.: Омега-Л, 2007. - 119 с.

### **Типовые 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. Важнейшим условием формирования мыслей в речевом процессе является их:
  - а) нахождение
  - б) формулирование
  - в) контроль
2. Обычно облегчает решение задачи думание:
  - а) про себя
  - б) интуитивное
  - в) вслух
3. Абстрактное – это мышление:
  - а) конкретное
  - б) отвлеченное
  - в) предметное
  - г) опосредованное

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

4. Формы мышления:

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

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

5. 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) - \_\_\_\_ .

6. Предмет психологии в исследовании мышления:

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

### 1.1.3. Виды мышления и их особенности

7. Мышление, совершающееся в ходе профессиональной управленческой деятельности и непосредственно направленное на принятие решения, называется:
- (а) научным
  - (б) практическим
  - (в) художественным
8. Элементарная форма практического мышления, направленного на разрешение элементарных практических задач, получила название:
- (а) научное
  - (б) практическое
  - (в) наглядно-действенное
  - (г) художественное
9. Работа того или другого вида мышления зависит от
- (а) типа решаемых задач
  - (б) установленного срока получения результатов
  - (в) проблемной ситуации
  - (г) количества субъектов принятия решения
  - (д) индивидуальных особенностей субъекта решения

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

### 1.2.1. Мыслительные операции

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

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

11. 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 избывает 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 - \_\_\_.

12. Взаимодействие субъекта с проблемным объектом в последовательности:

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

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

### 1.2.2. Мышление как процесс: этапы

13. Последовательность фаз мыслительного процесса:

- а) осознание проблемной ситуации
- б) выбор альтернатив
- в) постановка проблемы
- г) оценка возможных последствий решения
- д) определение цели принятия решения по наиболее значимой проблеме
- е) принятие собственного решения
- ж) сбор фактов
- з) выполнение решения

1 - \_\_\_, 2 - \_\_\_, 3 - \_\_\_, 4 - \_\_\_, 5 - \_\_\_, 6 - \_\_\_, 7 - \_\_\_, 8 - \_\_\_.

14. Результатами, продуктами мышления являются следующие факты:

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

15. Сигнализируют о проблемной ситуации:

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

### ***1.2.3. Сравнительный анализ задач и проблемных ситуаций***

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

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

17. Ситуации, в которых возникают новые цели, а старые, прежние средства и способы деятельности недостаточны для их достижения, называются:

- а) поисковыми
- б) проблемными
- в) неординарными

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21. 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 - \_\_.



### 2.1.2. Модели принятия управленческих решений

22. Признаки нормативного подхода в принятии решений:
- а) типичный член организации является «экономическим человеком»; стремящимся к максимальному увеличению той или иной выгоды, дохода и удовлетворенности
  - б) в процессе поиска одна альтернатива сменяется другой и так далее, поэтому последовательность, в которой они оцениваются, часто влияет на процесс выбора
  - в) лицо, принимающее решение, обладает всей необходимой информацией и знает не только о возможных вариантах выбора, но и об их последствиях
23. 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»
24. Психологические трудности информационной модели принятия решений связаны с особенностями:
- а) кодирования информации
  - б) декодирования информации
  - в) перекодирования информации

### 2.1.3. Типология принятия управленческих решений

25. Факторы выбора альтернатив:

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

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

26. Антиципация – это:

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

27. 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 - \_\_\_\_.

## Тестовые задания к теме 2.2.

### Психология субъекта принятия управленческих решений

#### 2.2.1. Факторы, влияющие на принятие решений

28. Внешние факторы принятия решения:
- а) динамика развития организации
  - б) опыт
  - в) экономическая политика организации
  - г) мотивация
  - д) характер проблем, стоящих перед организацией
29. Внутренние факторы принятия решения:
- а) индивидуально-психологические особенности личности
  - б) характер проблем, стоящих перед организацией
  - в) возраст
  - г) динамика развития организации
  - д) образование

30. Стратегия риска:

- а) высшее руководство создает климат, поощряющий новые идеи, свободную, неформальную рабочую обстановку, проявляет терпимость к неудачам
- б) менеджеры понимают людей и создают атмосферу, в которой люди могут ошибаться и развиваться
- в) менеджеры способны предвидеть изменения внешних условий и своевременно переориентировать использование своих ресурсов

### 2.2.2. Индивидуальные стили принятия решений

31. Индивидуальные методы принятия решения:

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

32. 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 - \_\_ .

33. 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 - \_\_ .

### 2.2.3. Качества субъекта принятия решения

34. Качества мыслителя и характеристики мышления:

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

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

35. 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

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

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

**Тестовые задания к теме 3.1. Групповое принятие решений**  
**3.1.1. Психологические феномены в групповых формах взаимодействия**

37. Виды групп по формам группового взаимодействия:
- интерактивная
  - номинальная
  - референтная
38. Податливость человека давлению групп, проявляющаяся в изменении его поведения и установок, в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства – это:
- аффилиация
  - конформизм
  - гибкость
39. Эффекты группового взаимодействия при принятии управленческих решений:

1. Участники, которые не принимают мнений лидера или большинства, автоматически изолируются или изгоняются из группы	г) убеждение во всеильности 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 - \_\_\_\_ .

**3.1.2. Методы повышения эффективности управленческих решений**

40. Творческий подход к решению проблем:
- избегают риска
  - подготовлены к неопределенности
  - подавляют эмоции
  - могут порвать с традициями
  - серьезно относятся к возникающим идеям
41. Факторы и условия «мозгового штурма»:
- создание обстановки, благоприятной для свободного генерирования идей
  - авторитарность лидера
  - атмосфера жесткой конкуренции
  - атмосфера состязательности
42. Этапы «мозгового штурма»:
- идеи поступают в группу с более опытными специалистами
  - высказывают первые пришедшие в голову решения
  - председатель координирует высказывания, не допуская насмешек
  - полученные результаты проверяются практически
  - новая задача предлагается группе генерации идей
  - отбирают самые интересные и перспективные предложения, формулируют новую задачу
- 1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_, 4 - \_\_\_\_, 5 - \_\_\_\_, 6 - \_\_\_\_ .

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

**3.2.1. Особенности передачи информации подчиненным**

43. Признаки компетентного указания:
- научная обоснованность
  - публичность
  - необходимая полнота
  - соответствие плану работы
  - директивность как обязательность выполнения

44. 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 - \_\_\_\_ .

45. 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 - \_\_\_\_ .

**3.2.2. Основы делегирования**

46. Руководитель делегирует подчиненным:

- а) управленческую ответственность
- б) задачи
- в) функциональную ответственность

47. Функциональная ответственность включает:

- а) необходимые компетенции
- б) ответственность за руководство
- в) ответственность в специальной сфере

48. Виды делегирования:

1. Осуществляется 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 - \_\_\_\_ .

**Тестовые задания к теме 3.3. Стимулирование и контроль исполнения решений**

**3.3.1. Стимулирование исполнения решений**

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

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

50. Форма стимулирования исполнителей управленческих решений зависит от:

- а) характера выполняемых задач
- б) исполнительского состава
- в) индивидуальных особенностей работников их выполняющих
- г) профессиональной специфики структурного подразделения
- д) актуальных мотивов исполнителей

51. 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

**3.3.2. Контроль исполнения решений**

52. Причины необходимости контроля:

- а) анализируются причины возникновения ошибок и проблем
- б) повышается степень неопределенности

- в) определяются наиболее эффективные направления деятельности
53. Алгоритм осуществления контроля поручений:
- г) дата начала
- д) срок промежуточного контроля
- а) постановка задач(и)
- б) обозначение времени на исполнение
- в) определение лиц для исполнения поручения
- е) дата окончания

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

54. 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 - \_\_.

### 4.3. 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. Нормативные правовые документы**

Не предусмотрены.

#### **6.5. Список Интернет-ресурсов**

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

#### **6.6. Иные источники**

Не предусмотрены.

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

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (ауд.№ 313, № 315, № 317, 345, 347, 349)	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (ауд. № 214, № 216, № 218, 229, 236, 304)	Интерактивная доска (ауд.304), столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Компьютер, мультимедиапроектор, экран (ауд.229, 236), ноутбуки 10 шт.
Лаборатория личностного и профессионального развития (ауд. № 233)	Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, 2 музыкальных центра, видеочамера, 2 видеоманитофона, 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
Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы (ауд. № 207, № 208)	Компьютеры (19 шт.) с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные.
Библиотека. Центр интернет-ресурсов (ауд. № 101, № 201)	16 компьютеров 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.
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья) (ауд. № 174)	Экран, 12 компьютеров с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла