



Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»

УТВЕРЖДАЮ:

**Президент
НОЧУ ВО «МИИУЭП в г. Москве»**


_____ **А.В. Хренков**

подпись

«30» августа 2019г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

направление подготовки

38.03.04 Государственное муниципальное управление

Профиль подготовки:

«Государственное и муниципальное управление в социальной сфере»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения

заочная

Москва 2019 г.

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология управления».

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ПК-2 | владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | <p>Знать: социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей; базовые подходы к решению управленческих задач и правила их решения в условиях реально действующих производственных структур, методы работы с функциональными состояниями в практической деятельности</p> <p>Уметь: пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов; применять методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения.</p> <p>Владеть: навыками психологического анализа профессиональной деятельности, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей; практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности, навыками ведения переговоров, совещаний, деловых выступлений</p> |

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части цикла Б1 «Дисциплины (модули)». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Психология управления» составляет 3 зачетные единицы.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – заочная форма обучения

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры | |
|-----------------------------------|-------------|-----------|---|
| | | 7 | - |
| Аудиторные занятия (всего) | 10 | 10 | - |
| В том числе: | - | - | - |
| Лекции | 4 | 4 | - |
| Практические занятия (ПЗ) | 6 | 6 | - |
| Семинары (С) | - | - | - |

| | | | |
|---------------------------------------|--------------|--------------|---|
| Лабораторные работы (ЛР) | - | - | - |
| Самостоятельная работа (всего) | 98 | 98 | - |
| В том числе: | - | - | - |
| Курсовой проект (работа) | - | - | - |
| Расчетно-графические работы | - | - | - |
| Реферат | 4 | 4 | - |
| Подготовка к практическим занятиям | 90 | 90 | - |
| Тестирование | - | - | - |
| Вид промежуточной аттестации – зачет | 4 | 4 | - |
| Общая трудоемкость час / зач. ед. | 108/3 | 108/3 | - |

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

| № п/п | Раздел/тема Дисциплины | Общая трудо- ёмкость | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час | | |
|---------------|--|-------------------------|---|----------------------|------------------------------------|
| | | | Контактная работа | | Самостоятельная работа обучающихся |
| | | | лекции | практические занятия | |
| 1. | Тема 1 Сущность, структура и функции психологии управления как науки | 14 | - | 1 | 13 |
| 2. | Тема 2 Психология труда руководителя. Психологический анализ управленческой деятельности | 16 | 1 | 1 | 14 |
| 3. | Тема 3 Психология групповой деятельности | 19 | 1 | 1 | 17 |
| 4. | Тема 4 Психология социальной ответственности руководителя | 19 | 1 | 1 | 17 |
| 5. | Тема 5 Психология управленческого общения | 19 | 1 | 1 | 17 |
| 6. | Тема 6 Методы психологического воздействия на работников организации | 21 | - | 1 | 20 |
| ВСЕГО: | | 108 | 4 | 6 | 98 |

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1 Сущность, структура и функции психологии управления как науки

Объект и предмет психология управления. Психология управления как отрасль современной прикладной психологии. Психологическая сущность управления. Психологические законы управления. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный и процессный. Объект и предмет психологии управления. История развития психологии управления. Структура социальной системы управления. Субъект-объектные взаимоотношения в управлении. Цели управления и процесс их постановки. Стратегические и тактические цели управления. Целеполагание и проблема взаимодействия объекта и субъекта управления.

Тема 2 Психология труда руководителя. Психологический анализ управленче-

ской деятельности

Управленческие задачи, их специфика и особенности решения. Мотивация принятия управленческих решений. Виды управленческих решений. Психологический анализ профессиональной деятельности руководителя как основа научно-практических задач управления. Профессиография, частные и комплексные профессиограммы. Психограмма – психологический портрет профессии. Психологическая пригодность к профессии и профессионально важные психологические качества руководителя. Требования к отбору и аттестации современных руководителей организации.

Тема 3 Психология групповой деятельности

Группа и личность. Формы психологического воздействия групповых структур на личность и их учет в практике управления. Социально-психологические феномены поведения личности в группе. Установки, эффекты искажения восприятия, конформизм, негативизм, референтность и фрустрация. Учет в управлении индивидуально-психологических свойств личности. Проблема психологической интеграции группы и управление. Групповая сплоченность и феномены, ее составляющие: межличностная аттракция, мотивация групповой принадлежности, ценностно-ориентационное единство. Психологическая совместимость в структурах управления и ее уровни. Психологический климат в организации и особенности управления.

Тема 4 Психология социальной ответственности руководителя

Руководство и лидерство. Их взаимодействие с формальной и неформальной структурами организации. Функции руководителя и стили руководства в системах управления. Личность руководителя и эффективность процесса управления организацией. Слагаемые оптимальных взаимоотношений руководителя и коллектива организации: соответствие личности руководителя его социальной роли; ролевое ожидание коллектива; принятие и исполнение роли руководителем; знание группы и ее потенциала; индивидуальный подход к сотрудникам; культура общения с членами организации.

Тема 5 Психология управленческого общения

Средства и способы влияния на людей как проблема управления их трудом. Теория коммуникативного действия в достижении согласия во взаимодействии работников и руководителей. Субъекты и объекты психологического воздействия и их характеристика. Приемы воздействия в психологии управления и их связь с нормами, правилами поведения в организациях, предписаниями и образцами для подражания. Установление психологического комфорта в коллективе.

Тема 6 Методы психологического воздействия на работников организации

Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Типология руководителей. Убеждение: основные средства, роль и возможности. Информирование: виды, процесс, логические, психологические и этические правила. Выдвижение тезиса и его психологическое и логическое значение. Определение понятий и их характерные свойства. Выдвижение гипотезы и ее психологическая направленность. Объяснение и его виды в управленческом процессе. Указание и его формирующая установка. Описание и его основные правила. Характеристика и ее место в системе методов психологического воздействия. Сравнение и различия. Информация о целях деятельности организации. Советы и предложения. Информирование о результатах работы. Аргументация и ее приемы. Внушение прямое и косвенное. Приемы внушения: намек, мнимый запрет, отступление, выжидание, демонстрация, маскировка ответственности. Манипулятивные воздействия. Использование манипулятивных воздействий в деловой беседе. Регулирование деятельности и взаимоотношений подчиненных. Дисциплина. Контроль. Регламентация. Просьба. Защита, помощь и поддержка. Критика. Принуждение. Социальные санкции. Наказание. Ограничение. Упрек и ирония. Осуждение. Стимулирование труда. Поощрение. Одобрение. Похвала. Доверие. Забота. Награда. Психологические условия эффективного регулирования деятельности и взаимоотношений подчиненных сотрудников в организации.

4.3. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

| № п/п | № раздела дисциплины, темы | Методические указания по выполнению самостоятельной работы |
|-------|----------------------------|--|
| 1. | Тема 1. | Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка к текущему и промежуточному контролю |
| 2. | Тема 2 | Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка к текущему и промежуточному контролю |
| 3. | Тема 3 | Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка к текущему и промежуточному контролю |
| 4. | Тема 4 | Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка к текущему и промежуточному контролю |
| 5. | Тема 5 | Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка к текущему и промежуточному контролю |
| 6. | Тема 6 | Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка к текущему и промежуточному контролю |

6. Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося

Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине представлен в Приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Психология управления : электронное учебное пособие / сост. Н.А. Канина, С.С. Смагина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет» и др. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2015. - 74 с. - Библиогр.: с. 70. - ISBN 978-5-8353-1848-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481622>

2. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - Москва : Издательство «Флинта», 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>

7.2. Дополнительная литература

1. Гуревич, П.С. Психология: учебник / П.С. Гуревич. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 319 с. - (Учебники профессора П.С. Гуревича). - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00905-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130>

2. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебное пособие для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. - Москва: Прометей, 2018. - 541 с.: ил. - ISBN 978-5-906879-70-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483174>

7.3. Программное обеспечение

1. Операционная система Microsoft Windows - право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.

2. Программное обеспечение Microsoft office 365 for faculty; право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.
3. Программное обеспечение Dr. Web Desktop Security Suite for faculty, Антивирус + ЦУ; право на использование: договор №ДЛ-180711 от 01.11.18.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант», «Гарант».
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Журнал «Развитие личности» <http://rl-online.ru/>
4. Психологический словарь <http://psi.webzone.ru>
5. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
6. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>
7. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
8. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
9. Электронная библиотека учебников <http://studentam.net/>
10. Университетская информационная система Россия <https://uisrussia.msu.ru>
11. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>
12. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал <http://window.edu.ru>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционные аудитории общего фонда для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций.
2. Аудитории общего фонда для проведения практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Настенный/ переносной экран.
4. Переносной проектор для демонстрации слайдов.
5. Ноутбук для демонстрации слайдов.
6. Компьютерный класс для самостоятельной работы. Библиотека, читальный зал.
7. Актный зал.
8. Аудитория для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Психология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения содержания дисциплины и достижения поставленных целей необходимо ознакомиться со следующими документами: выпиской из Учебного плана по данной дисциплине, основными положениями рабочей программы дисциплины, календарным учебно-тематическим планом дисциплины. Данный материал может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует данные локальной информационно-библиотечной системы Института.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в локальной информационно-библиотечной системе Института, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к лекции

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку знакомит с новым учебным материалом;

разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
систематизирует учебный материал;
ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к семинарским занятиям

Следует разумно организовывать работу по подготовке к семинарскому занятию. К теме каждого семинара даётся определённый план, состоящий из нескольких вопросов, рекомендуется список литературы, в том числе, и обязательной. Работу следует организовать в такой последовательности:

прочтение рекомендованных глав из различных учебников;

ознакомление с остальной рекомендованной литературой из обязательного списка;

чтение и анализ каждого источника (документа).

Прежде всего, следует ознакомиться с методическими указаниями к каждому семинару. Следует уяснить значение тех архаичных и незнакомых терминов, что встречаются в тексте. Подготовьте ответы на каждый вопрос плана. Каждое положение ответа подтверждается (если форма семинара это предусматривает) выдержкой из документа. Подготовку следует отразить в виде плана в специальной тетради подготовки к семинарам. На семинарском занятии приветствуется любая форма вовлечённости: участие в обсуждении, дополнения, критика - всё, что помогает более полному и ясному пониманию проблемы.

Результаты работы на семинаре преподаватель оценивает и учитывает в ходе проведения текущей аттестации.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология управления» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине приведен в соответствующем подпункте в составе ФОС по дисциплине в приложении 1 к рабочей программе.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

| Компетенция | Код по ФГОС | Форма контроля | Этапы формирования (разделы дисциплины) |
|--|-------------|--|---|
| владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | ПК-2 | Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; реферат | Темы 1-6 |

2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Критерии оценки ответа на зачете (формирование компетенции ПК-2)

«зачтено»

Обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

Обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов

формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

Обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

«не зачтено»

Обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

Обучающийся:

не навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях (формирование компетенции ПК-2)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой ди-

намики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2)

2.3. Критерии оценки реферата (формирование компетенции ПК-2)

«5» (отлично): тема реферата актуальна и раскрыта полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый без использования опорного конспекта.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

«4» (хорошо): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

«3» (удовлетворительно): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в целом реферат выполнен самостоятельно, однако очевидно наличие заимствований без ссылок на источники; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

«2» (неудовлетворительно): тема реферата актуальна, но не раскрыта; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в реферате очевидно наличие значительных объемов заимствований без ссылок на источники; доклад не подготовлен.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

2.5. Итоговые показатели балльной оценки сформированности компетенций по дисциплине в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть»:

| ПК-2 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | | | | |
|---|--|---|--|---|
| Показатель | Критерии оценивания | | | |
| | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Знать: социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей; базовые подходы к решению управленческих задач и правила их решения в условиях реально действующих производственных структур, методы работы с функциональными состояниями в практической деятельности | Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей; базовые подходы к решению управленческих задач и правила их решения в условиях реально действующих производственных структур, методы работы с функциональными состояниями в практической деятельности. | Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей; базовые подходы к решению управленческих задач и правила их решения в условиях реально действующих производственных структур, методы работы с функциональными состояниями в практической деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и их переносе на но- | Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей; базовые подходы к решению управленческих задач и правила их решения в условиях реально действующих производственных структур, методы работы с функциональными состояниями в практической деятельности. Допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях. | Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей; базовые подходы к решению управленческих задач и правила их решения в условиях реально действующих производственных структур, методы работы с функциональными состояниями в практической деятельности. Свободно оперирует приобретенными знаниями. |

| | | вые ситуации. | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>Уметь: пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов; применять методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения.</p> | <p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов; применять методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения.</p> | <p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов; применять методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p> | <p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов; применять методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p> | <p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов; применять методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p> |
| <p>Владеть: навыками психологического анализа профессиональной деятельности, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей; практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности, навыками ведения переговоров, совещаний, деловых выступлений</p> | <p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками психологического анализа профессиональной деятельности, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей; практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности, навыками ведения переговоров, совещаний, деловых выступлений.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками психологического анализа профессиональной деятельности, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей; практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности, навыками ведения переговоров, совещаний, деловых выступлений. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся частично владеет навыками психологического анализа профессиональной деятельности, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей; практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности, навыками ведения переговоров, совещаний, деловых выступлений. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических</p> | <p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками психологического анализа профессиональной деятельности, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей; практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности, навыками ведения переговоров, совещаний, деловых выступлений. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации. | |
|--|--|--|--|--|

2.6. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

| Уровень сформированности компетенции | Оценка | Пояснение |
|--------------------------------------|------------|---|
| Высокий | зачтено | теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы |
| Средний | зачтено | теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы |
| Удовлетворительный | зачтено | теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично |
| Неудовлетворительный | не зачтено | теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы |

3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях) (формирование компетенции ПК-2)

| № п/п | Наименование лабораторных работ | Трудоемкость (час.) |
|-------|--|---------------------|
| 1 | Тема 1 Сущность, структура и функции психологии управления как науки | 1 |
| 2 | Тема 2 Психология труда руководителя. Психологический анализ управленческой деятельности | 1 |
| 3 | Тема 3 Психология групповой деятельности | 1 |
| 4 | Тема 4 Психология социальной ответственности руководителя | 1 |
| 5 | Тема 5 Психология управленческого общения | 1 |
| 6 | Тема 6 Методы психологического воздействия на работников организации | 1 |
| ИТОГО | | 6 |

Примеры заданий для практических занятий

Задание 1.

Ответьте на вопросы.

1. Предложите классификацию методов психологии управления.
2. Какова цель эксперимента?
3. Охарактеризуйте метод анкетирования.
4. В чем особенности тестирования?
5. Дайте определение профессиограммы и психограммы. Какие аспекты необходимо учитывать менеджеру при составлении психограммы?

Задание 2.

Ответьте на вопросы.

1. Дайте определение понятия «менеджерские характеристики», раскройте его содержание.
2. Приведите примеры общеорганизационных способностей. Как они влияют на принятие управленческих решений?
3. Известный психолог Б. Теплов в работе «Ум полководца» отмечает, что у человека существуют как бы 2 разновидности интеллекта: теоретический и практический. Какой интеллект имеет большее значение для руководителя? Свою позицию обоснуйте.

Задание 3.

Оцените ситуацию. Какое решение, на ваш взгляд, необходимо принять руководителю? Подойдите к ситуации нестандартно. В одной организации сотрудники постоянно жаловались, что лифт в здании фирмы медленно перемещается от этажа к этажу. Стандартное решение – заменить лифт на скоростной. Это потребовало бы значительных расходов. Но менеджер переформулировал проблему: время пребывания в лифте только кажется сотрудникам чрезмерно долгим, так как они в этот момент ничем не заняты.

Задание 4.

Ответьте на вопросы.

1. Как соотносятся между собой понятия «лидер», «руководитель», «менеджер»?
2. Охарактеризуйте методы взаимодействия руководителя с подчиненными.
3. От каких объективных и субъективных факторов зависит выбор руководителем того или иного стиля управления?

Задание 5.

Прочитайте байку «Ветер и Солнце», проанализируйте ее с точки зрения стиля управления. Определите, какой стиль управления используется в данном случае.

Однажды Солнце и Ветер затеяли спор о том, кто из них сильнее. Долго они спорили и решили испытать свою силу на путешественнике, который в это время ехал верхом по большой дороге.

– Посмотри, – сказал Ветер, – как я налечу на него: мигом сорву с него плащ.

Сказал и начал дуть что есть мочи. Но чем больше старался Ветер, тем крепче закутывался в плащ путешественник. Проклиная Ветер, путешественник подвязался поясом, и Ветер понял, что ему плаща не сдернуть. Солнце, видя бессилие Ветра, улыбнулось, выглянуло из-за облаков, обогрело землю и полузамерзшего путника. Почувствовав тепло солнечных лучей, путник благословил Солнце, снял плащ и привязал его к седлу.

– Вот видишь, – сказала Солнце Ветру, – лаской и добротой можно сделать гораздо больше, чем гневом.

3.2. Текущий контроль (подготовка реферата) (формирование компетенции ПК-2)

Примерные темы рефератов

1. Управленческая деятельность как объект психологического анализа.
2. Психология менеджмента как составляющая эффективного управления людьми.
3. Структурные элементы психологии менеджмента.
4. Психологические требования к менеджеру по персоналу.

5. Конфликтные ситуации в группе и психологические методы их профилактики и регулирования.
6. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности
7. Диагностика психологических проблем персонала организации.
8. Психологический портрет трудового коллектива.
9. Методы психологического воздействия на персонал трудового коллектива.
10. Психологические модели управления людьми.
11. Особенности управления мужчинами и женщинами.
12. Психологические способы и приемы разрешения конфликтов в трудовом коллективе.
13. Мотивация как фактор управления личностью и группой.
14. Диагностика мотивации подчиненных руководителем.
15. Структура и функции управленческого общения.
16. Закономерности психологии общения.
17. Эффективное общение как средство управления персоналом.
18. Стилль общения как характерологический критерий личности.
19. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная сторона общения.
20. Психологические трудности в общении и методы их регулирования.
21. Психология принятия управленческих решений.
22. Психологические особенности взаимодействия с формальными и неформальными лидерами.
23. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
24. Требования к управленческому решению.
25. Технология принятия управленческого решения.
26. Классификация управленческих решений.
27. Психологические типы управленческих решений.
28. Субъективные и объективные факторы эффективного управленческого процесса.
29. Психологические теории мотивации труда.
30. Психологические способы стимулирования труда.
31. Особенности материального стимулирования труда на предприятии.
32. Преимущества и недостатки морального стимулирования труда в управленческом процессе организацией.
33. Структура и современные подходы к его психологическому анализу феномена лидерства.
34. Особенности демократического стилия руководства организацией.
35. Особенности авторитарного стилия управления организацией
36. Особенности либерального стилия руководства организацией.
37. Психологическая культура руководителя.
38. Психологические приемы влияния лидера.
39. Развитие лидерских качеств руководителя.
40. Организация как функция управления.
41. Психологические трудности организации деятельности и их преодоление.
42. Психологическое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры.
43. Психологические аспекты планирования совместной деятельности.
44. Психологические трудности планирования деятельности и их преодоление.
45. Контроль деятельности как залог успеха процесса управления организацией.
46. Особенности распределения полномочий между членами рабочей группы.
47. Формы и методы оценки труда.
48. Влияние личностных факторов руководителя на эффективность управления организацией.

3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

(формирование компетенции ПК-2)

Примерные вопросы к зачету

1. Психология управления как отрасль практической психологии.
2. Этапы становления науки управления. Тенденции развития управленческой мысли.
3. Предмет и основные категории науки управления. Уровни психолого-управленческого знания.
4. Методы психологии управления.
5. Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности.
6. Психологическое влияние в управленческой деятельности: мотив власти и природа подчинения.
7. Средства психологического влияния: убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, приказ, принуждение.
8. Личность в управленческих взаимодействиях: понятие, теории, психологическая структура.
9. Социальный статус и социальная роль личности в обществе и организации.
10. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от психических особенностей личности.
11. Личность руководителя: понятия «руководитель», «менеджер», «предприниматель», «лидер». Профессиограмма руководителя.
12. Успешный руководитель: черты личности, самооценка, социальная ориентация, ведущие мотивы деятельности, авторитет, коммуникативная компетентность.
13. Имидж руководителя: понятие и структура. Влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя.
14. Психология индивидуального стиля управления. Классификация стилей управления.
15. Управленческое решение: сущность, виды, этапы.
16. Психологические аспекты карьеры руководителя: планирование и реализация. Психология должности.
17. Личность как объект управления.
18. Адаптация подчиненного к условиям новой организации. Психосоциальные кризисы.
19. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от личностных особенностей подчиненного.
20. Система управления трудовой исполнительностью: организационные ценности, ритуалы, традиции в регуляции деятельности подчиненного.
21. Группа как объект управления: понятие, виды, уровни развития.
22. Управление социально-психологическим климатом в организации: пути оптимизации психологического климата, методы изучения внутригрупповых отношений.
23. Контроль деятельности персонала: требования, виды, функции, психология эффективности. Управление корпоративной культурой в организации.
24. Психология делового общения: понятие, структура, типология.
25. Вербальные средства передачи информации.
26. Невербальные средства передачи информации.
27. Коммуникативные барьеры и причины их возникновения.
28. Психологические особенности основных форм делового общения: беседа, совещание, групповая дискуссия, публичное выступление.
29. Психология управления конфликтом: понятие, особенности, психологическая структура.
30. Типология конфликтов. Конструктивный и деструктивный конфликты.
31. Динамика конфликта: объективные предпосылки, осознание, действия, разрешение. Типичные ошибки конфликтного поведения.
32. Руководитель как участник и посредник в конфликте.
33. Способы управления и регулирования конфликтами в различных ситуациях: уклонение, противодействие, компромисс, приспособление, сотрудничество. Правила поведения в конфликте.
34. Здоровье как фактор эффективной деятельности руководителя: понятие, виды, факторы.
35. Фрустрация и стресс в деятельности руководителя: понятие, симптомы, психофизиологические признаки, факторы.
36. Понятие и виды стрессоров. Эустресс, дистресс, стрессоустойчивость.
37. Управление стрессом: профилактика, меры противодействия, самопомощь. Психологическая защита: понятие и формы проявления.

38. Жизненные кризисы и деятельность руководителя: понятие, стадии, динамика.
39. Информационный кризис и его преодоление.
40. Кризисы профессионального становления.