

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 25.06.2024 08:03:06  
Уникальный программный ключ:  
637517d24e103c3db032acf37e879d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования**  
**«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»**  
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Декан  
факультета психологии  
\_\_\_\_\_/А.Н. Веракса/  
«10» июня 2024 г

**Рабочая программа дисциплины**  
**Психология управления**

**Укрупненная группа специальностей**  
**37.00.00 Психологические науки**

**Направление подготовки 37.03.01 Психология**  
**(уровень бакалавриат)**

**Направленность (профиль):**  
**« Консультационная психология и психодиагностика»**

**Формы обучения: очно-заочная**

**Москва**

Рабочая программа дисциплины «Психология управления». Направление подготовки [37.03.01](#) Психология, направленность (профиль): «Консультационная психология и психодиагностика» / сост. Н.И. Никитина. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова. – 33 с.

Рабочая программа дисциплины «Психология управления» составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки [37.03.01](#) Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839 и Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» от «18» ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «25» декабря 2013 г., регистрационный № 30840), Профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» от «24» июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «18» августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Разработчики: доктор педагогических наук, профессор, Н.И. Никитина.  
Лебедева Наталья Васильевна, кандидат  
Ответственный рецензент: психологических наук, доктор педагогических наук,  
профессор РЭУ им. Г.В. Плеханова, ведущий эксперт в  
области психологии социальной работы  
*(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)*

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании факультета психологии от 10.06.2024 протокол №7.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /к.п.н., доцент Басангова Б.М.

(подпись)

Согласовано от Библиотеки \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /О.Е. Степкина

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование совокупности профессиональных компетенций обучающегося как способности и готовности продуктивно решать профессиональные задачи психолога на основе усвоенных теоретических и прикладных знаний, умений, навыков в сфере психологии управления.

Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- сформировать систему теоретических и прикладных знаний в области психологии управления;
- сформировать умения и навыки применять теоретические и прикладные знания, умения, навыки по психологии управления для решения профессиональных задач;
- развивать у обучающихся навыки самообразовательной деятельности в сфере актуальных проблем теории и практики психологии управления.

## РАЗДЕЛ 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<b>ИУК-1.1.</b> Знает теоретические основы осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач <b>ИУК-1.2.</b> Умеет осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними <b>ИУК-1.3.</b> Владеет навыками осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач; критической оценки надежности источников информации; владеет опытом практических действий в области системного анализа проблемных ситуаций различного генезиса
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>ИУК-3.1.</b> Знает теоретические основы командной работы, психологию лидерства; теоретические основы социального взаимодействия <b>ИУК-3.2.</b> Умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды; создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; умеет определять эффективность командной работы <b>ИУК-3.3.</b> Владеет навыками социального взаимодействия; опытом практических действий в сфере командной работы, опытом практических действий в сфере профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов; навыками разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели; навыками использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога; владеет опытом практических действий в сфере презентации результатов работы команды
ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<b>ИОПК-8.1.</b> Знает теоретические и методические основы администрирования, управления персоналом, методики профилактики и разрешения конфликтов в трудовом коллективе <b>ИОПК-8.2.</b> Умеет выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры; умеет вести необходимый документооборот <b>ИОПК-8.3.</b> Владеет опытом практических действий в сфере выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

## Раздел 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» изучается в 4 семестре, относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», «Часть, формируемая участниками образовательных отношений».  
Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е.

**Раздел 4. Объем (трудоемкость) дисциплины (общая, по видам учебной работы, видам промежуточной аттестации)**

**Трудоемкость дисциплины и виды учебной нагрузки**

**на очной форме обучения**

Семестр 4										
з.е.	Итого	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация
2	72	20		28				22	4	20 Зачет

**(очно-заочная форма обучения)**

Семестр 4										
з.е.	Итого	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация
2	72	20		28				22	4	20 Зачет

**Тематический план дисциплины**

**очная форма обучения**

Разделы / Темы	Контактная работа				Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Контроль	Всего часов
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Контактная работа по кур.р				
		Лаб.р	Практ./сем.					
<b>2 семестр</b>								
<b>Раздел 1. Теоретические основы психологии управления</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>34</b>
Тема 1.1. Введение в психологию управления	4	-	6	-	-	6	-	16

Разделы / Темы	Контактная работа				Часы СР на подгот овку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов
	Занятия лекцион ного типа	Занятия семинарского типа		Контак тная работа по кур.р				
		Лаб.р	Прак. /сем.					
Тема 1.2. Психологический анализ управленческой деятельности	6	-	6	-	-	6	-	18
<b>Раздел 2. Прикладные основы психологии управления</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>12</b>	-	<b>34</b>
Тема 2.1. Психологические особенности личности руководителя	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 2.2. Психология принятия управленческих решений	6	-	6	-	-	6	-	18
Зачет	-	-	-	-	-	-	4	4
<b>Итого за 2 семестр</b>	<b>20</b>	-	<b>24</b>	-	-	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>72</b>

#### очно-заочная форма обучения

Разделы / Темы	Контактная работа				Часы СР на подгот овку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов
	Занятия лекцион ного типа	Занятия семинарского типа		Контак тная работа по кур.р				
		Лаб.р	Прак. /сем.					
<b>2 семестр</b>								
<b>Раздел 1. Теоретические основы психологии управления</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>12</b>	-	<b>34</b>
Тема 1.1. Введение в психологию управления	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 1.2. Психологический анализ управленческой деятельности	6	-	6	-	-	6	-	18
<b>Раздел 2. Прикладные основы психологии управления</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>12</b>	-	<b>34</b>
Тема 2.1. Психологические особенности личности руководителя	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 2.2. Психология принятия управленческих решений	6	-	6	-	-	6	-	18
Зачет	-	-	-	-	-	-	4	4
<b>Итого за 2 семестр</b>	<b>20</b>	-	<b>24</b>	-	-	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>72</b>

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
<b>Раздел 1. Теоретические основы психологии управления</b>		
<b>1</b>	Тема 1.1. Введение в психологию управления	Место психологии управления в системе наук и ее роль в современном обществе. Предмет и задачи психологии управления и психологии управления в образовании. Становление психологии управления. Исследовательские методы психологии управления. Эволюция психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности». Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура. Социально-психологические закономерности становления организационных культур. Организационная культура как интегративная характеристика организации. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур: органической, предпринимательской, бюрократической, партиципативной и анализ особенностей проявления социально-психологических феноменов в каждой из них. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации. Понятие команды. Процесс командообразования. Пути формирования коллектива, его психологические характеристики. Понятие «психологический климат группы». Психологическая совместимость, сплоченность, распределение деловых ролей. Психологические методы диагностики межличностных отношений.
<b>2</b>	Тема 1.2. Психологический анализ управленческой деятельности	Основные функции управленческой деятельности. Психологические особенности планирования в образовании. Психологический аспект функции организации в образовании. Психологические основы мотивирования пед. коллектива. Психологические аспекты контроля в образовании. Психологическая структура профессиональной деятельности. Психологический анализ профессиональной деятельности. Психологическая пригодность к профессии. Психологические особенности деятельности руководителя в линейных, функциональных и матричных организационных структурах. Мотивация управленческой деятельности. Понятие диапазона управления.
<b>Раздел 2. Прикладные основы психологии управления</b>		
<b>3</b>	Тема 2.1. Психологические особенности личности руководителя	Познавательные процессы в управленческой деятельности. Роль восприятия в управленческой деятельности. Требования к памяти руководителя. Интеллект руководителя. Стиль руководства. Интересы и способности, их значимость в управленческой деятельности. Психология управленческого общения. Структура управленческого общения и его проблемы в образовательном учреждении. Механизмы делового общения. Манипулятивные приемы воздействия и защита от них. Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная) и их приложение к управленческой деятельности. Разведение понятий лидер и руководитель. Подходы к исследованию стилей лидерства и управленческой деятельности. Диагностика управленческих ориентаций: теория и технология. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организаций. Управленческая концепция руководителя и ее детерминанты. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Подходы к оценке персонала в структуре кадровых процессов. Психологические технологии создания управленческого резерва. Возможности профессиографических исследований управленческого труда. Экспертные процедуры в оценке персонала, параметры оценки. Соотношение субъективных и объективных факторов в подборе управленцев. Этические требования к процедурам

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
		подбора. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров. Лидерство и руководство. Стили лидерства. Сущность лидерства. Лидеры и менеджеры их различие. Лидерские черты и поведение. Демократический и авторитарный стили лидерства. Теория Х и Y Мак Грегора. Решетка менеджера. Лидеры и исполнители. Модели взаимодействия лидера и исполнителя: значение команды. Теория компетентности. Харизматическое лидерство. Лидерство в команде. Ситуационные теории эффективного управления. Ситуационная теория Ф. Фидлера. Теория «путь - цель» Митчелла: руководитель как посредник в достижении поставленных целей.
4	Тема 2.2. Психология принятия управленческих решений	Виды управленческих решений. Психология деятельности руководителя при принятии управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений. Этапы выработки управленческих решений. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений. Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Субъективная рациональность – индивидуальное восприятие ситуации принятия решения. Выявление психологических проблем при принятии решения. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.

**Занятия семинарского типа  
(Практические занятия)**

Общие рекомендации по подготовке к практическим занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия. Работа во время проведения занятия семинарского типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

**2 семестр**

**Тема № 1.1. Введение в психологию управления**

***Семинары 1-3 (6 ч)***

***Вопросы для обсуждения:***

1. Место психологии управления в системе наук и ее роль в современном обществе. Предмет и задачи психологии управления и психологии управления в образовании.
2. Становление психологии управления.
3. Исследовательские методы психологии управления.
4. Эволюция психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
5. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.
6. Организационная культура как интегративная характеристика организации.
7. Управленческие роли руководителя.
8. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
9. Понятие команды. Процесс командообразования.
10. Пути формирования коллектива, его психологические характеристики.
11. Понятие «психологический климат группы». Психологическая совместимость, сплоченность, распределение деловых ролей.
12. Психологические методы диагностики межличностных отношений.

## **Тема № 1.2. Психологический анализ управленческой деятельности**

### **Семинары 4-6 (6 ч)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация и контроль.
2. Психологические особенности реализации функции планирования в управлении. Особенности планирования в современных российских условиях и связанные с ними психологические проблемы. Обеспечение эффективного целеполагания при планировании, управление по целям.
3. Целеполагание как начало и основа управленческой деятельности. Типы целеполагания. Задачи как предполагаемые действия, необходимые для достижения цели. Соотношение целей, задач и средств их достижения.
4. Психологические особенности выполнения функции организации. Психологическая сущность делегирования полномочий. Преимущества и трудности делегирования.
5. Функция регулирования, ее психологические особенности. Методы регулирования. Факторы эффективности регулирования.
6. Мотивация как психологическое явление, побуждающее к деятельности. Человеческие потребности и мотивация деятельности. Материальное и моральное стимулирование.
7. Психологические особенности реализации контроля. Различные типологии контроля, их психологические составляющие. Детальный и факторный контроль. Преимущества персонализированного контроля перед формализованным. Современные тенденции в организации и осуществлении контроля.
8. Методы управления: административные, организационные, экономические, психологические и методы правового регулирования.

## **Тема № 2.1. Психологические особенности личности руководителя**

### **Семинары 7-9 (6 ч)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Социально-психологические характеристики личности руководителя.
2. Представления руководителя о самом себе. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя.
3. Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет.
4. Профессиограмма руководителя.
5. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.
6. Интеллектуальные характеристики руководителя.
7. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя.
8. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность.
9. Типология руководителя.
10. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.
11. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.
12. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности.

## **Тема № 2.2. Психология принятия управленческих решений**

### **Семинары 10-12 (6 ч)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Виды управленческих решений.
2. Психология деятельности руководителя при принятии управленческих решений.
3. Методы индивидуального и группового принятия решений.
4. Этапы выработки управленческих решений.
5. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.
6. Личностные факторы в принятии управленческих решений.
7. Адекватные управленческие решения.
8. Субъективная рациональность – индивидуальное восприятие ситуации принятия решения.
9. Выявление психологических проблем при принятии решения.
10. Психологические факторы, влияющие на принятие решения



## Раздел 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наряду с чтением лекций и проведением семинарских занятий неотъемлемым элементом учебного процесса является *самостоятельная работа*. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для успешной подготовки и защиты выпускной работы бакалавра. Формы самостоятельной работы обучающихся могут быть разнообразными. Самостоятельная работа включает: изучение литературы, веб-ресурсов, оценку, обсуждение и рецензирование публикуемых статей; ответы на контрольные вопросы; решение задач; самотестирование. Выполнение всех видов самостоятельной работы увязывается с изучением конкретных тем.

### Самостоятельная работа

Наименование разделов, тем	Используемые образовательные технологии
<b>Раздел 1. Теоретические основы психологии управления</b> Тема 1.1. Введение в психологию управления Тема 1.2. Психологический анализ управленческой деятельности	усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ; - выполнение творческих работ; - участие в проведении научных экспериментов, исследований;
<b>Раздел 2. Прикладные основы психологии управления</b> Тема 2.1. Психологические особенности личности руководителя Тема 2.2. Психология принятия управленческих решений	усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ; - выполнение творческих работ; - участие в проведении научных экспериментов, исследований;

### Практикум

#### Кейсы

1. Вы начальник крупной компании. Ваши сотрудники одного из отделов очень долго конфликтуют. Из-за этого портится психологический климат и работа сотрудников. Что вы предпримите, как руководитель?
2. В институте Алексей был не самым прилежным студентом. Прогуливал пары, не делал семинары. Но были друзья и знакомые, которые всегда помогут и спасут. Прошло немало времени, и Алексей устроился на работу, в своем деле он стал настоящим профессионалом. Его новым начальником оказался один из тех институтских знакомых Михаил. Все поначалу было не плохо, но вскоре Алексей начал замечать, что начальник к нему придирается по всяким мелочам. Критикует всю его работу, придумывает какие-то штрафы. Объясните, что произошло и какие принципы руководителя были нарушены.
3. Елена проработала в компании лет 10 секретарем начальника компании. Наступил кризис и начальство сменилось. На смену Петру Яковлевичу пришел Борис Егорович, который когда-то учился с Еленой в институте. Елена и Борис в молодости очень дружили. Сразу на Елену нахлынули воспоминания, и она при каждом удобном случае заходила в кабинет к руководству поболтать не о работе. Они ходили вместе обедать. Коллеги девушки начали сплетничать. Что нарушила Елена и Борис Егорович?

#### Проблемные практико-ориентированные задания

### **Ситуация для анализа №1:**

#### ***Генри Форд в сравнении с Альфредом П. Слоуном, младшим***

Генри Форд и Альфред П. Слоун младший были великими руководителями. Они противостояли друг другу в 20-х гг., когда впервые возникла концепция управления как профессии и научной дисциплины.

Генри Форд представлял архетип авторитарного предпринимателя прошлого: склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирующий теории и «бессмысленное» чтение книг. Форд считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы. На фирме «Форд Мотор» только один человек принимал решения с любыми последствиями. Форд расценил предложение Альфреда П. Слоуна о реорганизации «Дженерал Моторс» следующим образом: «...картинка с развесистой клюквой посредине... Человек вынужден слоняться взад вперед, и от ответственности каждый уваливает, следуя мудрости лентяев, что две головы лучше одной». Общие же принципы Форда

были суммированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

У Форда было достаточно оснований насмеяться над новомодными идеями Слоуна для фирмы «Дженерал Моторс». Форд сделал свою модель «Ти» настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек.

Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долл., и платя своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени — 5 долл. в неделю. Так много людей купили модель «Ти», что в 1921 г. «Форд Мотор» контролировала 56% рынка легковых автомобилей и заодно почти весь мировой рынок, фирма «Дженерал Моторс», которая в то время была конгломератом из нескольких небольших полунезависимых компаний, хаотично перемешанных за проволоочной оградой, располагала всего 13% рынка и дрейфовала к банкротству.

К счастью, семья Дюпонов ради спасения огромных капиталовложений в акции «Дженерал Моторс» приняла на себя ведение ее дел, пока крах еще не разразился. Пьер С. Дюпон, сам крупный сторонник современного управления, назначил президентом фирмы Альфреда П. Слоуна. Слоун быстро превратил в реальность планы, над которыми издевался Форд, тем самым введя в практику то, что остается до сих пор главным принципом управления крупными компаниями. Реорганизованная «Дженерал Моторс» располагала крупной и сильной группой управления, а множество людей получили право самостоятельно принимать важные решения.

Слоун как личность был полной противоположностью Форду, Последний был несгибаемо жестким, своевольным и интуитивным человеком, а любимыми словами Слоуна стали «концепция», «методология» и «рациональность».

Человек не шлялся взад вперед, как предсказывал Форд. Напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и дана свобода делать все, что необходимо для их выполнения. Важно и то, что Слоун разработал хитроумную систему контроля, позволявшую ему и другим руководителям высшего уровня всегда быть в курсе того, что происходит в их гигантской организации.

В то время как «Форд Мотор» сохраняла верность черной модели «Ти» и традиции, согласно которым босс командует, а остальные выполняют, управленческая команда Слоуна быстро воплотила в жизнь новые концепции в соответствии с изменяющимися потребностями американцев.

Фирма «Дженерал Моторс» ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит. Доля «форд Мотор» на рынке резко сократилась, а рейтинг ее руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели «А». Это позволило «Дженерал Моторс» захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив «форду» менее 10%.

Несмотря на жестокий урок. Форд так и не смог прозреть. Вместо того, чтобы учиться на опыте «Дженерал Моторс», он продолжал действовать по старинке. В следующие 20 лет фирма «Форд Мотор» едва удерживалась на третьем месте в автомобильной промышленности и почти каждый год теряла деньги. От банкротства ее спасало только обращение к резерву наличных в 1 млрд. долл., который Форд скопил в удачливые времена.

#### **Вопросы:**

1. Кто был лучшим менеджером, - Форд или Слоун? Почему?

2. Какие внутренние и внешние факторы содействовали успеху фирм «Форд Мотор» и «Дженерал Моторс»? Какие факторы оказали влияние на упадок фирмы «Форд Мотор»?
3. Хотя и сегодня «Дженерал Моторс» больше «Форда», обе фирмы сконструированы и управляются схожим образом. Почему это так?
4. Какова важнейшая причина поражения Форда?

### **Задание 2. «Повышение производительности труда»**

*Целью данного упражнения является формирование у студента личного представления о способах мотивации персонала.*

*Задание.* Ранжируйте по важности факторы повышения производительности:

- хорошие шансы продвижения по службе;
- хороший заработок;
- оплата, связанная с результатами труда;
- признание и одобрение хорошо выполненной работы;
- работа, которая заставляет развивать свои способности;
- сложная и трудная работа;
- работа, позволяющая думать самостоятельно;
- высокая степень ответственности;
- интересная работа;
- работа, требующая творческого подхода;
- работа без больших напряжений и стрессов;
- удобное расположение во время работы;
- на рабочем месте нет шума и каких-либо загрязнений среды;
- работа с людьми, которые нравятся;
- хорошие отношения с непосредственным начальником;
- достаточная информация о том, что вообще происходит на фирме;
- гибкий темп работы;
- гибкое рабочее время;
- значительные дополнительные льготы;
- справедливое распределение объемов работ. Обоснуйте свое предложение по ранжировке.

*Порядок выполнения работы.* Решение задачи проходит индивидуально с последующим обсуждением.

### **Задание 3. «Мотивация подчиненных»**

*Целью данного упражнения является формирование у студентов в процессе анализа кей-ситуации знаний способах мотивации персонала согласно существующим теориям мотивации.*

Установите, какие потребности, согласно содержательным теориям мотивации преобладают у подчиненного?

Как вы будете его мотивировать, если:

**А.** Он любит и носит дорогую одежду, стремится иметь символы положения в обществе (офис, ученую степень, звания, титул и др.), хочет соответствовать корпоративным ценностям, любит машины высокого качества, живет в престижном районе, член лучшего в городе клуба, стремится, чтобы о нем думали как о профессионале, гордится работой.

**Б.** Одевается чисто и аккуратно, имеет давно установившиеся личные привычки, любит вдаваться в подробности, беспокоится, готов защищаться от критики, любит правила и инструкции, нуждается в точности и ясности инструкций, не любит изменений и неопределенностей, противится изменениям на работе, предпочитает все делать сам, потому что знает, как делать, много работает.

**В.** Любит быть членом клубов, посещать пабы, получает удовольствие от игры команды, соответствует ценностям ориентации группы, предан членам команды, любит делиться своим мнением перед тем, как принять решение, выступает против перемен, если это беспокоит группу, хочет быть популярным и в качестве менеджера мог бы плохо справляться с дисциплиной и делегированием полномочий другим, становится в оборонительную позицию, если на группу нападают или критикуют, умеет хорошо и кратко передавать свои мысли, чтобы держать товарищей по команде в курсе дела.

Г. Много работает для достижения цели, рискует, любит испытывать свои силы, организатор игр, считает: Жизнь - это состязание, ревниво относится к соперникам, хочет всегда побеждать, не умеет достойно проигрывать, плохо работает с командами, индивидуалист.

Д. Испытывает потребность и любит похвалу, обращает внимание на успехи. Кичится наградами, любит быть в центре внимания, много работает, хочет добиться успеха.

Е. Любит принимать решения, организовывать других, получает удовольствие от руководства работой других, четко мыслит и может хорошо выражать свои идеи, любит участвовать в руководстве делами, может жить, принимая трудные решения, может выступать с конструктивной критикой деятельности организации, проявляет инициативу.

Ж. С готовностью берет на себя ответственность, любит новые благоприятные возможности, решительный, ясно выражает свою точку зрения, может быть очень критичен по отношению к организации, любит поступать по-своему, проявляет упорство при защите своих собственных идей, досуг предпочитает проводить уединенно, не любит правила, не любит начальников.

*Порядок выполнения работы.* Решение задачи проходит индивидуально с последующим обсуждением.

### 5.1. Примерная тематика эссе<sup>1</sup>

1. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
2. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
3. Что такое «Я - концепция» личности, каково ее влияние на поведение руководителя?
4. Какие психологические типы руководителя Вы могли бы назвать?
5. Каковы психологические предпосылки успешной карьеры управленца?
6. Проявления каких качеств у руководителя требует экстремальная ситуация, ситуация риска?
7. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
8. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
9. Относит ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.
10. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.
11. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?
12. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает? Надо ли это делать?
13. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?
14. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.
15. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.
16. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.

### 5.2. Примерный перечень тем докладов/рефератов <sup>2</sup>

#### *Темы докладов/рефератов:*

1. Психология управления как наука.
2. Законы и закономерности управленческой деятельности.
3. Принципы новой парадигмы управления.
4. Психология школы изучения личности в управленческой деятельности.
5. Правила «подкрепления» в управлении деятельности по Б.Ф. Скиннеру.
6. Проблема мотивации в управлении (иерархия потребностей по А. Маслоу).

<sup>1</sup> Перечень тем не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

<sup>2</sup> Перечень тем докладов/рефератов не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

7. Проблема регуляторов и главных мотиваторов в управлении.
8. Проблема личности руководителя.
9. Типичные ограничения, препятствующие эффективной работе коллективов.
10. Рекомендации по отношению к неформальным группам.
11. Модели коммуникативных сетей.
12. Факторы, влияющие на работу группы (организации).
13. Механизмы групповой динамики.
14. Формы управленческого общения.
15. Правила критики.
16. Помехи в публичном выступлении.
17. Психология эффективного переговорного процесса.
18. Имидж и его слагаемые.
19. Воздействие рекламы на психику человека.
20. Психология принятия управленческих решений.

### I. 5.3. Примерная тематика контрольных работ

**II.**

**III.** Тема контрольной работы

**IV.** *Ссылка на источник*

1. Провести сравнительный анализ американской и японской систем управления организацией. Как в них отражены этнопсихологические особенности американцев и японцев?
2. Провести сравнительный анализ индивидуальных стилей деятельности героев кейс-стади. Какой из стилей оказался наиболее уместным? Почему? В каких обстоятельствах целесообразно использование других представленных стилей?
3. Выполнить тест «Какой Вы руководитель». Какие профессионально важные качества оказывают наиболее сильное влияние на стиль руководства?
4. Выполнить тест «Самооценка стиля управления» (А.А. Ершов). Какие профессионально важные качества оказывают наиболее сильное влияние на стиль руководства? Выработать рекомендации по развитию необходимых качеств личности для усиления желаемого стиля руководства.

## Раздел 6. Оценочные и методические материалы по образовательной программе (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

### 6.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

В процессе освоения учебной дисциплины для оценивания сформированности требуемых компетенций используются оценочные материалы (фонды оценочных средств), представленные в таблице

Индикаторы компетенций в соответствии с основной образовательной программой	Типовые вопросы и задания	Примеры тестовых заданий
<b>УК-1</b>		
ИУК-1.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИУК-1.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИУК-1.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины

<b>УК-3</b>		
ИУК-3.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИУК-3.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИУК-3.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ОПК-8</b>		
<b>ОПК-8</b>	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ОПК-8</b>	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ОПК-8</b>	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины

## **6.2. Типовые вопросы и задания**

### **Перечень вопросов**

1. Место психологии управления в системе наук и ее роль в современном обществе. Предмет и задачи психологии управления и психологии управления в образовании.
2. Становление психологии управления.
3. Исследовательские методы психологии управления.
4. Эволюция психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
5. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.
6. Организационная культура как интегративная характеристика организации.
7. Управленческие роли руководителя.
8. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
9. Понятие команды. Процесс командообразования.
10. Пути формирования коллектива, его психологические характеристики.
11. Понятие «психологический климат группы». Психологическая совместимость, сплоченность, распределение деловых ролей. Психологические методы диагностики межличностных отношений.
12. Основные функции управленческой деятельности.
13. Психологические особенности планирования в образовании. Психологический аспект функции организации в образовании. Психологические основы мотивирования пед. коллектива. Психологические аспекты контроля в образовании.
14. Психологическая структура профессиональной деятельности. Психологический анализ профессиональной деятельности. Психологическая пригодность к профессии.
15. Психологические особенности деятельности руководителя в линейных, функциональных и матричных организационных структурах.
16. Мотивация управленческой деятельности.
17. Понятие диапазона управления.
18. Познавательные процессы в управленческой деятельности.
19. Роль восприятия в управленческой деятельности.
20. Требования к памяти руководителя.
21. Интеллект руководителя.
22. Стиль руководства.
23. Интересы и способности, их значимость в управленческой деятельности.
24. Психология управленческого общения. Структура управленческого общения и его проблемы в образовательном учреждении.
25. Механизмы делового общения.

26. Манипулятивные приемы воздействия и защита от них.
27. Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная) и их приложение к управленческой деятельности.
28. Разведение понятий лидер и руководитель.
29. Подходы к исследованию стилей лидерства и управленческой деятельности.
30. Диагностика управленческих ориентаций: теория и технология. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организаций.
31. Управленческая концепция руководителя и ее детерминанты.
32. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей.
33. Подходы к оценке персонала в структуре кадровых процессов.
34. Психологические технологии создания управленческого резерва.
35. Возможности профессиографических исследований управленческого труда.
36. Экспертные процедуры в оценке персонала, параметры оценки.
37. Виды управленческих решений.
38. Психология деятельности руководителя при принятии управленческих решений.
39. Методы индивидуального и группового принятия решений.
40. Этапы выработки управленческих решений.
41. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.
42. Личностные факторы в принятии решений.
43. Адекватные решения.
44. Субъективная рациональность – индивидуальное восприятие ситуации принятия решения.
45. Выявление психологических проблем при принятии управленческого решения.
46. Психологические факторы, влияющие на принятие управленческого решения.
47. Дать развернутое описание порядка осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач.
48. Провести анализ любой проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.
49. Привести критерии критической оценки надежности источников информации.
50. Дать развернутое описание принципов практических действий в области системного анализа проблемных ситуаций различного генезиса.
51. Перечислить теоретические основы командной работы, психологию лидерства.
52. Дать развернутую характеристику теоретическим основам социального взаимодействия.
53. Указать принципы создания команды, организации ее работы, делегирования полномочий членам команды и распределения поручений.
54. Привести пример эффективного взаимодействия с другими членами команды, разрешения конфликта и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.
55. Охарактеризовать принципы создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
56. Перечислить критерии определения эффективности командой работы.
57. Указать принципы социального взаимодействия.
58. Привести пример командной работы, указать способы и методы профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов.
59. Перечислить принципы разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели.
60. Дать характеристику способам использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога.
61. Описать порядок презентации результатов работы команды.
62. Перечислить теоретические и методические основы администрирования, управления персоналом, методики профилактики и разрешения конфликтов в трудовом коллективе.
63. Раскрыть критерии выполнения профессиональных функций в организациях разного типа с соблюдением организационных политик и процедур.
64. Раскрыть принципы ведения необходимого документооборота.

65. Раскрыть критерии выполнения профессиональных функций в организациях разного типа с соблюдением организационных политик и процедур.

### 6.3. Примерные тестовые задания

Полный банк тестовых заданий для проведения компьютерного тестирования находятся в электронной информационной образовательной среде и включает более 60 заданий из которых в случайном порядке формируется тест, состоящий из 20 заданий.

Компетенции	Типовые вопросы и задания
<p align="center"><b>УК-1</b></p>	<p><b>1. Целью психологии управления является:</b>            А. пропаганда влияния друг на друга            Б. цель является философской            В. разработка путей повышения эффективности и качества жизнедеятельности организационных систем            Г. раскрыть основные законы</p> <p><b>2. К предмету психологии управления не относится:</b>            А. экономия капитала            Б. управленческая деятельность            В. психология власти и лидерства в организации            Г. механизмы влияния людей друг на друга</p> <p><b>3. Один и тот же человек в разное время может по-разному реагировать на одно и тоже воздействие в зависимости от эмоционального состояния и настроения. Какой психологический закон управления описан?</b>            А. закон компенсации            Б. закон неадекватности взаимного восприятия            В. закон самосохранения            Г. закон искажения информации</p>
<p align="center"><b>УК-3</b></p>	<p><b>4. Когда введен в научный оборот термин « психология управления»?</b>            А. в 30-ые годы 21 столетия            Б. в 19 веке            В. в 1936 году            Г. в 20-ые годы 20 столетия</p> <p><b>5. Сколько существует уровней управления у руководителя?</b>            А. 10            Б. 3            В. 8            Г. 5</p> <p><b>6. Когда сложилась новая модель управления?</b>            А. в 30-ые годы 20 столетия            Б. в 21 веке</p>



	В. в 90-ые 20 века Г. в 1737 году
<b>ОПК-8</b>	<p><b>7. Какие модели управления потеряли свою эффективность в 60-ые годы 20 века?</b>  А. демократическая и либеральная  Б. авторитарная и либеральная  В. никакие  Г. автократическая и экономическая</p> <p><b>8. Какие два параметра эффективности руководителя вам известны?</b>  А. не психологический и психологический  Б. социальный и индивидуальный  В. общественный и либеральный  Г. демократический и авторитарный</p> <p><b>9. Какой комплекс психологических теорий наиболее применим в рамках психологии управления?</b>  А. теория отношений  Б. теория власти  В. теория установки  Г. теория отношений, теория деятельности, теория общения, теория установки</p>

#### 6.4. Оценочные шкалы

##### 6.4.1. Оценивание текущего контроля

Целью проведения текущего контроля является достижение уровня результатов обучения в соответствии с индикаторами компетенций.

Текущий контроль может представлять собой письменные индивидуальные задания состоящие из 5/3 вопросов или в форме тестовых заданий по изученным темам до проведения промежуточной аттестации. Рекомендованный планируемый период проведения текущего контроля за 6/3 недели до промежуточной аттестации.

##### Шкала оценивания при тестировании

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-70%

##### Шкала оценивания при письменной работе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.</li> </ul>
Не зачтено	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнание значительной части программного материала;</li> <li>- не владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- существенные ошибки при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу</li> </ul>

#### 6.4.2. Оценивание самостоятельной письменной работы (контрольной работы, эссе)

При оценке учитывается:

1. Правильность оформления
2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Полнота изложения материала (раскрытие всех вопросов)
7. Использование необходимых источников.
8. Умение связать теорию с практикой.
9. Умение делать обобщения, выводы.

#### Шкала оценивания контрольной работы и эссе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	<p>Обучающийся должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;</li> <li>- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.</li> </ul>
Не зачтено	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнание значительной части программного материала;</li> <li>- не владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- существенные ошибки при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу</li> </ul>

#### 6.4.3. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий промежуточной аттестации

При оценке знаний учитывается уровень сформированности компетенций:

1. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
2. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
3. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
4. Умение связать теорию с практикой.
5. Умение делать обобщения, выводы.

#### Шкала оценивания на экзамене, зачете с оценкой

Оценка	Критерии выставления оценки
--------	-----------------------------

Отлично	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;</li> <li>- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;</li> <li>- правильно формулировать определения;</li> <li>- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;</li> <li>- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
Хорошо	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;</li> <li>- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;</li> <li>- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;</li> <li>- продемонстрировать умение ориентироваться в литературе;</li> <li>- уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
Удовлетворительно	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;</li> <li>- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.</li> </ul>
Неудовлетворительно	Обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнание значительной части программного материала;</li> <li>- не владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- существенные ошибки при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>

#### **Шкала оценивания на зачете**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
«Зачтено»	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Не зачтено»	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

#### **6.4.4. Тестирование**

##### **Шкала оценивания**

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

### **6.5. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания сформированных компетенций в соответствии с ООП**

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закреплённые осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Коллоквиум может служить формой не только проверки, но и повышения производительности труда студентов. На коллоквиумах обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса, обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий, а также рефераты, проекты и иные работы обучающихся.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Профессионально-ориентированное эссе – это средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной профессионально-ориентированной проблеме.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Ситуационный анализ (кейс) – это комплексный анализ ситуации, имевший место в реальной практике профессиональной деятельности специалистов. Комплексный анализ включает в себя следующие составляющие: причинно-следственный анализ (установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания), системный анализ (определение сущностных предметно-содержательных характеристик, структуры ситуации, ее функций и др.), ценностно-мотивационный анализ (построение системы оценок ситуации, ее составляющих, выявление мотивов, установок, позиций действующих лиц); прогностический анализ (разработка перспектив развития событий по позитивному и негативному сценарию), рекомендательный анализ (выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации), программно-целевой анализ (разработка программ деятельности для разрешения данной ситуации).

Творческое задание – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения интегрировать знания различных научных областей, аргументировать собственную точку зрения, доказывать правильность своей позиции. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Деловая и/или ролевая игра – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

«Круглый стол», дискуссия – интерактивные оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводить по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.

Проект – конечный профессионально-ориентированный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

## **Раздел 7. Методические указания для обучающихся по основанию дисциплины**

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия

проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программой учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университета. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

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

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она 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

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

### **7.1. Методические рекомендации по написанию эссе**

Эссе (от французского *essai* – опыт, набросок) – жанр научно-публицистической литературы, сочетающей подчеркнуто-индивидуальную позицию автора по конкретной проблеме.

Главными особенностями, которые характеризуют эссе, являются следующие положения:

- собственная позиция обязательно должна быть аргументирована и подкреплена ссылками на источники, авторитетные точки зрениями и базироваться на фундаментальной науке. Небольшой объем (4–6 страниц), с оформленным списком литературы и сносками на ее использование;
- стиль изложения – научно-исследовательский, требующий четкой, последовательной и логичной системы доказательств; может отличаться образностью, оригинальностью, афористичностью, свободным лексическим составом языка;
- исследование ограничивается четкой, лаконичной проблемой с выявлением противоречий и разрешением этих противоречий в данной работе.

### **7.2. Методические рекомендации по использованию кейсов**

Кейс-метод (Case study) – метод анализа реальной ситуации, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Кейс как метод оценки компетенций должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь междисциплинарный характер;
- иметь достаточный объем первичных и статистических данных;
- иметь соответствующий уровень сложности, иллюстрировать типичные ситуации, иметь актуальную проблему, позволяющую применить разнообразные методы анализа при поиске решения, иметь несколько решений.

Кейс-метод оказывает содействие развитию умения решать проблемы с учетом конкретных условий и при наличии фактической информации. Он развивает такие квалификационные характеристики, как способность к проведению анализа и диагностики проблем, умение четко формулировать и высказывать свою позицию, умение общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать информацию, которая поступает в вербальной и невербальной форме.

### **7.3. Требования к компетентностно-ориентированным заданиям для демонстрации выполнения профессиональных задач**

Компетентностно-ориентированное задание – это всегда практическое задание, выполнение которого нацелено на демонстрацию доказательств наличия у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, знаний, умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Компетентностно-ориентированные задания бывают разных видов:

- направленные на подготовку конкретного практико-ориентированного продукта (анализ документов, текстов, критика, разработка схем и др.);
- аналитического и диагностического характера, направленные на анализ различных аспектов и проблем;
- связанные с выполнением основных профессиональных функций (выполнение конкретных действий в рамках вида профессиональной деятельности, например, формулирование целей миссии, и т. п.).

## **Раздел 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплин**

Литература:

Основная

1. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>

Дополнительная

1. Белашева, И. В. Психология управления : учебное пособие (курс лекций) / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

2. Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88379.html>

**Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы**

**Интернет-ресурсы**

URL:<http://www.consultant.ru> – справочная правовая система «КонсультантПлюс»

URL:<http://psychology.net.ru> – база профессиональных данных «Мир психологии»

URL:<http://www.childpsy.ru> – база профессиональных данных «Детский психолог».

URL:<http://www.pedagogic.mgou.ru> – ресурсы образования.

URL:<http://www.dictionary.fio.ru> – педагогический словарь.

URL:<http://www.koob.ru> – полнотекстовая литература по педагогике и психологии.

URL:<http://www.bookap.ru> – интернет-библиотека по гуманитарным наукам.

URL:<http://www.nspu.net> – портал дополнительного образования.

URL:<http://www.pedlib.ru/> – электронная педагогическая библиотека

**Информационно-справочные и поисковые системы**

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.con-sultant.ru>

**Современные профессиональные базы данных**

URL:<http://www.edu.ru/> – библиотека федерального портала «Российское образование»

URL:<http://www.prlib.ru> – Президентская библиотека

URL:<http://www.rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека

URL:<http://elibrary.rsl.ru/> – сайт Российской государственной библиотеки (раздел «Электронная библиотека»)

URL:<http://elib.gnpbu.ru/> – сайт Научной педагогической электронной библиотеки им. К.Д. Ушинского

**Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства**

**Комплект лицензионного программного обеспечения**

Microsoft Open Value Subscription для решений Education Solutions № Tr000544893 от 21.10.2020 г. MDE Windows, Microsoft Office и Office Web Apps. (срок действия до 01.11.2023 г.)

Антивирусное программное обеспечение ESET NOD32 Antivirus Business Edition договор № ИС00-006348 от 14.10.2022 г. (срок действия до 13.10.2025 г.)

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

**Свободно распространяемое программное обеспечение**

Комплект онлайн сервисов GNU ImageManipulationProgram, свободно распространяемое программное обеспечение



Комплект онлайн сервисов <https://www.testpsy.net/index.php/description/distribution>  
свободно распространяемое программное обеспечение

#### **Программное обеспечение отечественного производства:**

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

#### **Раздел 9. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса**

Для изучения учебной дисциплины в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы используются:

**Учебная аудитория для занятий лекционного типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

**Учебная аудитория для занятий семинарского типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

#### **Помещения для самостоятельной работы обучающихся:**

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся :

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 11 шт.

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся :

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 10 шт.