Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Тлисов Азамат Борисович
Должность: Директор Северо-Кавказского института - филиала РАНХиГС
Дата подписания: 07.08.2024 14:35:46
Уникальный программный ключ:
ac2df3a37f30cf89983b8fac4daa7e874c1d10ed

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ИНСТИТУТ-ФИЛИАЛ

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Кафедра государственного, муниципального управления и права

УТВЕРЖДЕНО Директор
Северо-Кавказского
института – филиала Тлисов А.Б.

Утверждена
кафедрой государственного,
муниципального управления и права
Протокол от 24.03.2023 г. № 03

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 ПСИХОЛОГИЯУПРАВЛЕНИЯ

по направлению подготовки
38.03.02 «Менеджмент»
(код, наименование направления подготовки)

«Менеджмент организации»

(профиль)

бакалавр
(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2021

Пятигорск, 2023г.

Автор–составитель:

Кан. психол.н., доц., доцент кафедры — Шукюрова М.Г.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) — *(Ф.И.О.)*

государственного, муниципального управления и права

(наименование кафедры)

Заведующий кафедрой:

Государственного, муниципального управления и права	канд. экон., н., доцент	М.А.Мамбетов
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О.)*

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

1.1. Дисциплина Б1.В. 04 Психология управления

обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенций	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах: учет информации о культурных особенностях и традициях различных социальных групп для саморазвития и построения оптимального взаимодействия с другими; соотнесение толерантности с ответственностью и осуществление выбора стратегии взаимодействия в общении с людьми в целях успешного выполнения профессиональных задач.

1.1. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: - основы межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, нормыэтики, дефектологические знания в социальной и

	УК ОС-5.1	профессиональной сферах
		На уровне умений: - соотнесение толерантности с ответственностью и осуществление выбора стратегии взаимодействия в общении с людьми в целях успешного выполнения профессиональных задач
		На уровне навыков: - выявлять и работать с лидерами, использовать различные ресурсы власти.

1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины вструктуреобразовательной программы

Объем дисциплины

Очная форма обучения

Объем дисциплины – 3 ЗЕ (108 ч).

Количество академических часов, выделенных на:

- контактную работу- 48 часов (в т.ч. лекц.-32 ч, практ.-16 ч, самостоятельную работу обучающихся -60ч.,промежуточная аттестация (зачет);

Очно-заочная форма обучения

Объем дисциплины – 3 ЗЕ (108 ч).

Количество академических часов, выделенных на:

- контактную работу- 48 часов (в т.ч. лекц. -32 ч, практ.-16 ч, самостоятельную работу обучающихся -60 ч., промежуточная аттестация (зачет);

Заочная форма обучения

Объем дисциплины – 3 ЗЕ (108 ч).

Количество академических часов, выделенных на:

- контактную работу- 10 часов (в т.ч. лекц.- 4 ч, практ.-6 ч, самостоятельную работу обучающихся -94ч.Промежуточная аттестация (зачет) - 4 ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.04 «Психологии управления»относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина изучается на 3 семестре (очная и очно-заочная форма), и на 5 курсе заочной формы обучения.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.О.07История управленческой мысли

Б1.О.08Общий менеджмент

Б1.О.13Самоменеджмент

Б1.О.22Социальная адаптация.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, академ.час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная и очно-заочная форма обучения								
1	Тема 1. Введение в психологию управления. Сущность и основные понятия психологии управления	12	4		2		6	(В),(О), (Р), (Т),
2	Тема 2. Психология личности как объекта управления	12	4		2		6	(О), (Р), (Т)
3	Тема3. Психология мотивации персонала	12	4		2		6	(О), (Р), (Т)
4	Тема 4. Психологические проблемы лидерства и руководства	15	4		2		9	(О), (Р), (Т)
5	Тема 5 Социально-психологическая структура отношений в организации	12	4		2		6	(О), (Р), (Т)
6	Тема 6.. Синтоническая модель управленческого общения и психология переговорного процесса	15	4		2		9	(О), (Р), (Т),
7	Тема 7. Взаимодействие в группе: управление коллективом и формирование команды	14	4		2		8	(О), (Р), (Т)
8	Тема 8. Управление конфликтами и стрессами	16	4		2		10	(О), (Р), (Т), П
Промежуточная аттестация								**Зачет**
Всего:		**108**	**32**		**16**		**60**	
Заочная форма обучения								
1	Тема 1. Введение в психологию управления.	12	0,5		0,5		11	(О), (Р), (Т)

	Сущность и основные понятия психологии управления							
2	Тема 2. Психология личности как объекта управления	12	0,5		0,5		11	(О), (Р), (Т)
3	Тема3. Психология мотивации персонала	12	0,5		0,5		10	(О), (Р), (Т)
4	Тема 4. Психологические проблемы лидерства и руководства	15	0,5		0,5		14	(О), (Р), (Т)
5	Тема 5 Социально-психологическая структура отношений в организации	12	0,5		1		10,5	(О), (Р), (Т)
6	Тема 6.. Синтоническая модель управленческого общения и психология переговорного процесса	15	0,5		1		13,5	(О), (Р), (Т),
7	Тема 7. Взаимодействие в группе: управление коллективом и формирование команды	14	0,5		1		12,5	(О), (Р), (Т)
8	Тема 8. Управление конфликтами и стрессами	16	0,5		1		14,5	(О), (Р), (Т), П
	Промежуточная аттестация	**4**						**Зачет**
Всего:		**108**	**4**		**6**		**94**	

Примечание:
В – вопросы на понимание лекционного материала, О - опрос на практическом занятии, Т – тестирование, Р – реферат, К- кейс- анализ, ПП –психологический практикум

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
.	Тема 1. Введение в психологию управления. Сущность и основные понятия психологии управления	Предмет, объект и задачи психологии управления. Связь с другими науками. Управление каксоциальный феномен. Цель и продукт управленческой деятельности. Характерные черты ментальность американской, японской, европейской и российской управленческих структур. Уровни психолого-управленческой проблематики: деятельность руководителя; деятельность организации как субъекта и объекта управления. Понятие управления, спецификапсихологического подхода к управлению. Психологические закономерности управленческой деятельности: неопределенность отклика, неадекватность отображения человека человеком, неадекватность самооценки, расщеплениесмысла управленческой информации, самосохранение, компенсация. Основы научного изучения поведения человека. Наиболее значимые и применимые теории для управления. Основные направления современной психологии Запада: психоанализ (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, Э. Берн и др.); теория научения (Дж. Уотсон, Б. Скиннер, Э. Толмен, К. Холл); гештальтпсихология (М. Вертгеймер, В. Кяер);«теория поля» (К. Левин); гуманистическая психология (К. Роджерс, А. Маслоу); интеракционизм (Т. Мид, Т. Шибутани, А Роуз); психогеометрия для менеджеров (С. Деллингер); теория ролей (Т. Сорбин, Р Линтон, Э. Гоффман и др.) и референтных групп (Р. Мертон, Г. Хаймен); балансные теории (Фр. Хайдер, Ньюком), теория аттракции. Основные теоретико-методологическиепредпосылкитеорииличностивтрудахотечественныхученых. Основные понятия и термины:психология, психология управления, организационная психология, управление, менеджмент,самооценка, методы психологии управления. .
2.	Тема 2. Психология личности как объекта управления	Различие понятий «человек», «личность», «индивидуальность». Современные теории личности. Человек: от биологического к социальному (индивид,личность, индивидуальность), наследственность и среда. Структура личности: психическиепроцессы, состояния, свойства и образования. Системные качества личности: самосознание,направленность, способности, темперамент, характер. Социализация человека в сфередеятельности, общения и самосознания. Идентификация, подражание, внушение,фасилитация (ингибиция) и конформность как психологические механизмы социализации. Основные понятия и термины: индивид, личность, индивидуальность, самооценка,акцентуация характера, психопатия, ответственность, социализация человека.

3.	Тема3. Психология мотивации персонала	Потребности,мотивация труда и выполнение работы. Диспозиционные теории мотивации(Маслоу, Алдерфера, Герцберга, Мак-Клелланда). Когнитивные теории мотивации (общихожиданий, Адамса, Лока). Модель подкрепления и мотивация труда. Удовлетворенностьработой и текучесть кадров. Преданность сотрудников организации и отношение организациик сотрудникам. Основные понятия и термины: потребность, мотив, мотивация,удовлетворенность работой, психологическая совместимость, стимулирование,мотивирование, социальная регуляция деятельности.
4.	Тема 4. Психологические проблемы лидерства и руководства	Ролевые теории в управлении. Лидерство и руководство как социальные феномены.Харизматическая, ситуационная и синтетическая теории лидерства. Общие и специфическиефункции руководителя: руководитель-лидер и руководитель-организатор. Психологияиндивидуального стиля управления. Объективные и субъективные факторы, определяющиестиль руководителя. Психологические аспекты авторитарного, демократического илиберального стиля управления. Характер, темперамент, способности, авторитет и опытруководителя как детерминанты успешного управления. Виды ориентации руководителей (назадачу и на людей). Основные направления и способы управленческих воздействий:внушение, убеждение, принуждение. Основные понятия и термины: лидерство, руководство,социальная роль, социальный статус, ролевое ожидание, личность руководителя, стильуправления, убеждение, внушение, принуждение, управленческие решения.
5.	Тема 5 Социально-психологическая структура отношений в организации	Общение как социальный феномен. Управленческое общение: перцепция, обменинформацией, взаимодействие. Вербальные и невербальные средства общения.Превосходство, привлекательность и отношение к партнеру ? факторы формированияпервого впечатления. Роль социальной стереотипизации в механизмах взаимовосприятия.Механизмы объективного понимания партнера: эмпатия, идентификация, аттракция,рефлексия и каузальная атрибуция. Психологические препятствия общения. Дистанция и позиция в общении. Уверенность какрезультат отношения к себе и окружающим. Нейро-лингвистическое программирование средиприемов гармонизации личности с окружением. Психологическая сущность организации.Групповая динамика и групповые феномены в организации. Стадии развития коллектива. Формально-неформальные отношения в организации. Психологические феномены групповойжизнедеятельности. Психология малых групп. Лидеры и последователи в малой группе.Распределение деловых ролей в организации. Управление социально-психологическимклиматом организации. Психология больших групп и толпы. Социометрия и референтометрия. Основные понятия и термины: общение, социальная перцепция, коммуникация,психологическое воздействие, психологический микроклимат, групповые феномены, групповая динамика, социометрия, референтометрия.перцептивных процессов.

6.	Тема 6.. Синтоническая модель управленческого общения и психология переговорного процесса	Синтоническая модель как результат взаимодействия процессов восприятия и мышления. Деловое общение как образ мышления. Деловая беседа, ее структура; деловое совещание и оценка деловых качеств подчиненных; деловые дискуссии, этапы и особенности. Деловые переговоры; психология эффективного переговорного процесса, психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления. «Материальный и психологический сервис» делового общения. Типичные модели поведения в деловом общении. Национальные стили поведения в деловомобщении.Законыаргументацииубеждения.Основныеправилакритики. Способы и правила убеждающего воздействия. Основные понятия и термины: синтоническая модель, деловое общение, переговорный процесс, аргументация, убеждение, критика, убеждающее воздействие.
7.	Тема 7. Взаимодействие в группе: управление коллективом и формирование команды	Психологические основы трудовых отношений. Классификация групп, социальная и социально-психологическая структура групп; социально-психологические особенности рабочей группы, механизмы групповой динамики; изучение динамики неформальной группы и ее использование в сфере управления. Коллектив в научном и обыденном понимании. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление. Проблемы профессиональной зрелости коллектива и эффективность работы. Стадии развития коллектива. Социально-психологические слои коллектива. Типы взаимоотношений в коллективе; морально-психологический климат и его динамика; роль руководителя в становлении и развитии коллектива. Методы сбора информации о коллективном взаимодействии. Соционика как «наука о коллективе». Типы команд. Этапы командообразования.Требования кэффективной команде. Основные понятия и термины: группа, групповая динамика, коллектив, коллективное взаимодействие, команда, командное взаимодействие.
8.	Тема 8. Управление конфликтами и стрессами	Социально-психологическая сущность конфликтных отношений. Природа и причины конфликтов. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Экспресс-методики изучения конфликтных отношений. Способы и правила разрешения конфликтов. Стресс в организации. Интриги в организациях и меры противодействия им. Типологияконфликтных личностей. Технология управления и регулирования конфликтов: соревнование,приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество.Кодекс поведения руководителяв конфликте. Алгоритм действий руководителя по управлению конфликтами.Манипулирование и влияние. Формула стресса; виды стресса; фазы протекания стресса; психологические проявления стресса. Способы предупреждения и управления стрессом. Психологическаякультураменеджера и его стрессоустойчивость. Основные понятия и термины: организационный конфликт,конфликтогенность, управление конфликтом, стресс, фрустрация, манипулирование,жизненный кризис, аутогенная тренировка.

1. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации подисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточнойаттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.9.2 «Психология управления» используются следующие методы текущегоконтроля успеваемости обучающихся

	Тема	Методы текущего контроля успеваемости
1	Тема 1. Введение в психологию управления.Сущность иосновные понятияпсихологии управления	вопросы на понимание лекционного материала,опрос на практическом занятии, тестовые задания
2	Тема 2. Психологияличности как объекта управления	опрос на практическом занятии, тестовые задания,реферат, психодиагностика
3	Тема3. Психологиямотивации персонала	опрос на практическом занятии, тестовые задания,психологический практикум
4	Тема 4. Психологическиепроблемы лидерства ируководства	опрос на практическом занятии, тестовые задания,реферат, психологический практикум
5	Тема 5. Социально-психологическая структура отношений в организации	опрос на практическом занятии, тестовые задания, тестовые задания, реферат, психологическийпрактикум
6	Тема 6.. Синтоническая модель управленческого общения и психология переговорного процесса	опрос на практическом занятии, тестовые задания,реферат
7	Тема 7. Взаимодействие в группе: управление коллективом иформирование команды	опрос на практическом занятии, тестовые задания,реферат, кейс- анализ
8	Тема 8. Управление конфликтами и стрессами	опрос на практическом занятии, тестовые задания,реферат

Зачет проводится с применением следующих методов (средств):Промежуточный контроль проводится в форме зачета и предусматривает устный опрос и решение практических задач.

Материалы текущего контроля успеваемостиобучающихся

Тема 1. Введение в психологию управления. Сущность и основные понятия психологии управления

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Охарактеризуйте место психологии управления в системе наук, ее взаимосвязь с другими науками. Назовите объект и предметдисциплины.
2. Каковы особенности и сущностные характеристики психологии управления какнауки?
3. Какие социально - психологические закономерности (законы) управленческой деятельности Вызнаете?
4. Назовите научные принципы и методы исследования психологии управлении.
5. Охарактеризуйте проблемы и задачи психологииуправленияна современном этапе.
6. Какова роль и значение психологии управления в формировании новой парадигмыуправления.
7. Назовите наиболее значимые психологические теории, оказавшие влияние на становление и развитие психологииуправления
8. Какие направления западной психологии составляют теоретический базис психологиуправления?
9. Раскройте сущностные характеристики теории символического интеракционизма
10. Кто является представителем школы психоанализа, в чем суть данной теории?

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1. Психология управления: ее объекты ипредмет.
2. Социально - психологические закономерности управленческой деятельности.
3. Роль и значение психологии управления в формировании новой парадигмы управления.
4. Специфика психологического подхода к управлению
5. Психоаналитическая теория.
6. Бихевиористские теории или теория «научения».
7. Гуманистическая психология или теория «роста».
8. Управленческая акмеология.

Примерные темы для написания рефератов

1. Психология управления в системе наук: феномен, отличие от социальной психологии и психологиитруда.
2. Роль и значение психологии управления в формировании менеджерских компетенций.
3. Влияние западных учений на становление и развитие психологии управления: интеракционизм (Т. Мид, Т. Шибутани, А Роуз); теория ролей (Т. Сорбин, Р Линтон, Э. Гоффман и др.) и референтных групп (Р. Мертон, Г. Хаймен);балансные теории (Фр. Хайдер, Ньюком), теория аттракции.
4. Гештальтпсихология М. Вертгеймер, В. Кяер; «теория поля» К. Левин;позитивная психология.
5. Общеуправленческая акмеология А.Деркач, О.Анисимов.

Варианты тестовых заданий

1. Организованная деятельность людей является сущностной особенностью:

a) психологииуправления;
b) инженернойпсихологии;
c) психологиитруда;
d) социальнойпсихологии.

2. Предметом психологии управленияявляются:

a) личность;
b) социальныегруппы;
c) индивидуальность;
d) закономерностиобщения;
e) психологические явления иотношения.

3. Совокупность психических явлений и отношений в организации является:

a) объектом психологииуправления;
b) предметом психологииуправлении;
c) проблемойпсихологии;
d) задачей психологииуправления.

3. «Ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека…» -закон:

a) неопределенностиотклика;
b) неадекватности отображения человекачеловеком;
c) неадекватностисамооценки;
d) компенсации;

4. «Ведущим мотивом социального поведения субьекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса…» - закон:

a) компенсации;
b) самосохранения;
c) неадекватностисамооценки;неадекватностиотклика;

5. «Ни одна оценка человека при его жизни не может считаться окончательной…» -принцип:

a) универсальнойталантливости;
b) развития;
c) неисчерпаемости;
d) все ответыверны.

6. Задачей науки «психология управления» являетсяформирование:

a) общей культуры управления:
b) психологическойкультуры:
c) профессиональнойкультуры:
d) культурыповедения.
e)

7. Доктрина психического детерминизма является основой теории:

a) «роста» или « гуманистической психологии»;
b) научения (бихевиористской);
c) психоанализа;

d) гештальтпсихологии.

8. В центре концепции находится личность – «Я» каждого человека, его право быть самим собой, сохранять свою целостность и уникальность, быть свободным в выборе решений, творить свою жизнь и нести за нее ответственность.

9. Целостный и организованный характер восприятия человеком мира, образов других людей и их поведения является сутью:

A. акмеологии;
B. гештальтпсихологии;
C. позитивной психологии;
D. психологии управления;
E. гуманистической психологии.

10. Принцип дистрибутивной справедливости характерен для:

a) теории обмена;
b) теории символического интеракционизма;
c) теории аттракции;
d) балансной теории.

11. Совокупность характеристик зрелого человека, достижения им уровня мастерства и профессионализма изучает:

a) психология управления;
b) гештальтпсихология;
c) акмеология;
d) теория научения.

12. Представителями интеракционизма являются:

a) Г. Келли;
b) Дж. Мид;
c) В. Кяер;
d) Т. Шибутани;
e) З.Фрейд;
f) К.Юнг.

13. Установите соответствие:

равления, повлиявшие на развитие альной психологии	**сание ключевых идей направлений**
1. Психоанализ	А. Поведение людей по отношению друг к другу и предметам окружающего мира определяется значениями, которые они им придают.
2.Символический интеракционизм	Б. Основу жизни человека составляют бессознательные влечения и образы, формирующиеся в раннем детстве, которые определяют социальное поведение и предпочтение.

3. Гуманистическая психология	В. Человек – открытая, устремленная в будущее система, он стремится свободно реализовать свои потенции к творческому самовыражению, личностному росту.

Тема 2. Психологияличности как объектауправления

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Раскройте различие понятий «человек», «личность», «индивидуальность».
2. Охарактеризуйте структуру индивидуальности как взаимосвязь свойств человека как индивида, субъекта деятельности и личности
3. Назовите субординационные и иерархические уровни в структуре индивидуальности
4. Перечислите основные компоненты личности как субъекта деятельности.
5. Какие существуют типы людей в зависимости от акцентуации характера?
6. Назовите психологические требования, предъявляемые к современному руководителю.

.

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1.Различие понятий «человек», «личность», «индивидуальность».

2. Наследственность и среда.

3. Структура личности: психические процессы, состояния, свойства и образования.

4. Системные качества личности: самосознание, направленность, способности, темперамент, характер.

5. Социализация человека в сфере деятельности, общения и самосознания.

6. Психологические механизмы социализации.

.

Примерные темы для написания рефератов

1. Основные теории личности в трудах отечественных ученых.
2. Психология личности и межличностныхотношений В. Бехтерева, В. Павлова.
3. Учение о доминанте А. Ухтомского.
4. Теория отношений А. Лазурского, И. Мясищева.
5. Теория деятельности Л. Выготского, А. Леонтьева.
6. Структурный анализ личности. Анализ трансакций и анализ игр (Э.Берн).
7. Интеллект и эффективность управленческой деятельности; специфика интеллектуальных качеств руководителя.

Тема 3. Психология мотивации персонала

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Раскройте основное содержание понятий: потребности, мотивация труда и выполнение работы.
2. В чем суть диспозиционных теорий мотивацииМаслоу, Алдерфера, Герцберга, Мак-Клелланда.
3. Когнитивные теории мотивации (общихожиданий, Адамса, Лока).
4. Способы и методика оценки степени мотивации.

5. Материальноеи нематериальное стимулирование.

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1. Потребность, мотив, мотивация.
2. Система ценностей и мотивация достижения
3. Удовлетворенность работой
4. Психологическая совместимость в трудовой деятельности
5. Стимулирование, мотивирование, социальная регуляция деятельности.

.Примерные темы для написания рефератов

1. Социально-психологические аспекты мотивации
2. Базисные положения психоанализа, получившие отражение в концепции Э.Берна.
3. Анализ и изменение жизненногосценария.
4. Мотивация персонала: что, кроме денег?

Варианты тестовых заданий

1**. Потребность правильнее характеризовать как:**

А) один из мотивов деятельности;

Б) ощущение нужды;

В) ощущение нужды в конкретном благе;

Г) ощущение нужды в конкретном благе вне зависимости от ситуации.

2. **Свойствами потребности являются (отметьте не менее двух правильных ответов):**

А) связь с текущей ситуацией;

Б) непостоянство;

В) ненасыщаемость;

Г) неизменность побудительной силы.

3. **Выберите наиболее правильный ответ. Мотиватор – это:**

А) условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека;

Б) фактор, который влияет на мотивацию человека;

В) внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека;

Г) человек, который занимается мотивацией труда подчиненных.

4. **При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:**

А) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;

Б) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;

В) внешние мотивы поведения работника;

Г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

5**. В отличие от процесса мотивации, под стимулированием труда целесообразно рассматривать:**

А) процесс создания в человеке внутренних мотиваторов его трудовой деятельности;
Б) изменение комплекса внешних и внутренних мотиваторов, которое позволяет повысить эффективность трудовой деятельности;
В) процесс создания внешних мотиваторов к результативной трудовой деятельности;
Г) процесс, в результате которого наиболее значимые для человека внутренние факторы мотивации подкрепляются внешними стимулами.

6**. Под стимулом правильнее понимать:**
А) внешний мотиватор;
Б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
В) внутренний мотив деятельности;
Г) внешний мотив деятельности.

7**. Интренсивная мотивация – это:**
А) образование мотива к интенсивной деятельности;
Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
В) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
Г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

8. **Экстренсивная мотивация – это:**
А) образование мотива, приводящего к возникновению состояния «потока» (наибольшей эффективности деятельности);
Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
В) мотивация избегания;
Г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

Тема 4. Психологические проблемы лидерства и руководства

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Назовите известные вам ролевые теории в управлении.
2. Раскройте содержание понятий лидерство и руководство как социальных феноменов.
3. В чем основные идеи харизматической, ситуационной и синтетической теорий лидерства?
4. Перечислите общие и специфические функции руководителя: руководитель-лидер и руководитель-организатор.
5. Перечислите объективные и субъективные факторы, определяющие стиль руководителя.
6. Назовите психологические аспекты авторитарного, демократического и либерального стиля управления.
7. Как влияют на успешность управления характер, темперамент, способности, авторитет и опыт руководителя?
8. Охарактеризуйте основные направления и способы управленческих воздействий: внушение, убеждение, принуждение.

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1.Лидерство и руководство как социальные феномены.
2. Харизматическая, ситуационная исинтетическая теории лидерства..

3. Психология индивидуального стиля управления.

4.Основные направления и способы управленческих воздействий: внушение, убеждение, принуждение.

5. Психология принятия управленческих решений.

6. Методы диагностикиуправленческих решений: мозговой штурм, метод команды, метод генерирования, методиндивидуального решения.

Примерные темы для написаниярефератов

1. Лидерство и руководство в организации
2. Концептуальное различие менеджмента и лидерства.
3. Современные теоретические направления исследования феномена лидерства.
4. Личностные характеристики лидеров.
5. Теория эмоционального интеллекта и её приложение к теории лидерств
6. Мыслительные процессы в управленческой деятельности.
7. Основные свойства практического мышления в деятельностируководителя.
8. Харизматичный руководитель. Кто он?

.

Психологический практикум «Психодиагностика личных качеств»

Цели практикума: обучение диагностике социально-психологических характеристик личности и способности применения методик исследования и анализа социальных качеств личности. Диагностики социально- психологических характеристик личности (М. Шмишек, В.Гарбузов, Леонгард).

Тема 5. Социально-психологическая структура отношений в организации

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Раскройте сущность и особенности управленческогообщения.
2. Назовите формы и принципы управленческогообщения?
3. Какие функции управленческого общения Вам известны,перечислите?
4. Что собой представляет структураобщения?
5. Какие виды и средства коммуникации Вамизвестны?
6. Какие средства и стратегии интерактивного взаимодействия выделяют в структуреобщения.
7. Назовите особенности и «эффекты»перцепции?

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1.Социально-психологические процессы в организации
2.Групповая структура организации
3.Управленческое общение: формы и принципы
4.Функции управленческого общения
6.Структура общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная, и ее составляющие
7. Барьеры общения.

Примерные темы для написания рефератов

1. Социальная среда организации
2. Формы делового общения: деловая беседа, ее структура; деловое совещание и оценка деловых качествподчиненных.
3. Деловые дискуссии, этапы иособенности
4. Психологические барьеры в общении

Варианты тестовых заданий

1. Деловые партнеры стремятся выразить и понять эмоциональные переживания друг друга через невербальные средства общения – это функция:

a) инструментальная;
b) интегративная;
c) трансмесционная;
d) экспрессивная;

2. В структуре общения восприятие одним партнером по общению другого являетсясоставляющей:

a) коммуникативной;
b) перцептивной;
c) интерактивной.

3. Пространственно – временное расположение партнеров по общению – это:

a) проксемика;
b) такесика;
c) кинесика;
d) экстралингвистика.

4. Жесты, мимика, пантомима -это:

a) такесика;
b) кинесика;
c) паралингвистика;
d) экстралингвистика.

5. «Перенос» на другого человека своих эмоциональных состояний называется:

a) идентификация;
b) сублимация;
c) проекция.
d) стереотипизация.

6. Общение - это, прежде всего:

a) информационныйобмен;
b) взаимодействие людей в ходе выполнения совместнойдеятельности;
c) понимание партнера пообщению;
d) и то, и другое, итретье;
e) ни одно из определений неподходит.

7. Исключите лишнее:

a) эффект социальнойлености;
b) эффектореола;

c) эффектновизны;
d) эффектпервичности;
e) эффект групповойполяризации.

8. Закончите предложения, употребляя следующие термины: биологическое, вербальное, когнитивное, кондиционное, косвенное, материальное, мотивационное, невербальное, непосредственное, опосредованное, прямое,социальное

a) по содержанию выделяются следующие видыобщения:
b) по целям выделяются следующие видыобщения:
c) по средствам выделяются следующие видыобщения:

Психологический практикум «Определение стиля общения и выявление психологических барьеров»

Цель:. Определить индивидуальный стиль общения и выявить психологические барьеры, мешающие эффективному общению. Выявить задаткиоратора.

Тема 6. Синтоническая модель управленческого общения и психология переговорного процесса

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Раскройте сущность синтонической модели общения как результата взаимодействия процессов восприятия имышления?
2. Что означает «нейролингвистическоепрограммирование»?
3. Раскройте сущностные особенности репрезентативнойсистемы?
4. Как появляются мимические коды эмоциональныхсостояний?
5. Какие сложились модели «нейролингвистическогопрограммирования?
6. Охарактеризуйте типичные модели поведения в деловомобщении.
7. Какие существуют формы деловогообщения?
8. Раскройте психологические особенности переговорногопроцесса?
9. Каковы психологические основы деструктивной переговорной тактики? Назовите способы еепреодоления.
10. Какие законы аргументации и убеждения Вамизвестны?
11. Назовите основные правилакритики.

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1.Синтоническая модель общения и нейролингвистическое программирование. 2.Деловое общение и типичные модели поведения.
3.Психология переговорного процесса. Метод принципиальных переговоров. 4.Основные правила критики. Законы аргументации и убеждения.

Примерные темы для написания рефератов

1. Психология эффективного переговорного процесса: психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы еепреодоления.
2. Законы аргументации иубеждения.

Варианты тестовых заданий

1. Узнавание определенного состояния человека по его невербальным сигналам – это:

a) паттерн;
b) калибровка;
c) раппорт;
d) конгруэнтность.

2. Малоподвижен. Жестикуляция обеднена. Склонен к логическим фигурамречи,речь монотонна. Крайне редко употребляетместоимение «Я» - это:

a) визуалист;
b) аудиалист;
c) кинестетик;
d) нейтрал.

3. Такой собеседник не выносит критики – ни прямой, ни косвенной. Он чувствует и ведет себя как личность, стоящая выше остальных собеседников – это модель поведениятипа:

a) хладнокровный, неприступныйсобеседник;
b) незаинтересованныйсобеседник;
c) «нигилист»;
d) «важнаяптица».

4. Согласование позиций в переговорном процессе - этоэтап:

a) подготовки;
b) ведения;
c) анализа.

5. Как называется ошибка восприятия руководителем сотрудника, когда проявляется стремление оценить его по привычномушаблону?

a) «эффектореола»;
b) «эффект первоговпечатления»;
c) «эффектстереотипа».

6. Самокритичность высказывания (например «Моя работа не является совершенством»):

a) помогает завоевать довериепартера;
b) понижают ваш имидж в егоглазах;
c) возвышают вас в собственныхглазах;
d) все ответыверны.

7. Установитесоответствие:

Типы межличностного общения	**Сущность типа межличностного общения**
1. Императивное общение	А. Равноправное субъект - объектное общение, имеющее целью взаимное познание, самопознание и саморазвитие партнеров по общению.
2. Манипулятивное общение	Б. Авторитарная, директивная форма

	воздействия на партнера по общению с целью достижения контроля над его поведением.
3. Диалог	В. Тип общения, предполагающий воздействие на партнера по общению с целью достижения своих скрытых намерений.

Тема 7. Взаимодействие в группе: управление коллективом и формирование команды

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Дайте определение «группа», «коллектив»,«команда».
2. Каковы социально-психологическиеособенностиформирования групп и команд?
3. Раскройте классификацию групп,команд
4. Охарактеризуйте социальную, и социально-психологическую структуру группы
5. Что означает термин «групповаядинамика»?
6. В чем преимущества командного подхода вуправлении?
7. Раскройте сущностные особенности коллектива в научном и обыденном понимании
8. Что означает морально-психологический климат коллектива и его динамика? Назовите этапы развития коллектива,команды
9. Назовите требования, предъявляемые к эффективнымкомандам.

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1. Взаимодействие в группе: формирование групп и команд, эффективность работы вгруппе
2. Социальная и социально-психологическая структурагруппы
3. Взаимовлияние организации и группы
4. Основные характеристики коллектива: его формирование и управление
5. Командообразование: этапы, требования,эффективность

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1. Стадии развития коллектива.
2. Социально-психологические слои.
3. Типы взаимоотношений.
4. Морально-психологический климат и егодинамика.
5. Формирование эффективных групп и команд.

Варианты тестовых заданий

1.Группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу,называется:

a) формальнойгруппой;
b) неформальнойгруппой;
c) группой по интересам;
d) дружескойгруппой;
e) командой.

2. Малая группа –это:

a) группа, состав которой меньше пяти-семичеловек;
b) группа, где каждый знает остальных влицо;
c) относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями изадачами;
d) все ответыверны.

3. Групповая динамика-это:

a) взаимодействие социальных групп в ходе выполнения совместнойзадачи;
b) совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы (образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс,распад);
c) энерго - информационный потенциал группы, способствующий или препятствующий совместнойдеятельности;
d) все ответыверны.

4. Единство команды достигаетсяпутем:

a) принятия общейцели;
b) взаимодополненияспособностей;
c) развития чувства ответственности за достижение поставленнойцели;
d) все ответыверны;
e) не все ответыверны.

5. Наиболее существенным фактором, определяющим возможность стать лидером неформальнойгруппы:

a) возраст;
b) должностноеположение;
c) понимание других людей,отзывчивость;
d) расположение рабочего места;
e) опыт;
f) все ответыверны.

6. Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата вгруппе:

a) взаимодоверие;
b) высокая требовательность друг кдругу;
c) возможность каждого сотрудника выражать собственноемнение;
d) все ответыверны;
e) не все ответыверны.

7. Социально-психологический климат –это:

a) устаревшее определение корпоративнойкультуры;

b) общее, характерное для всей группы, психологическое, эмоциональное состояние, преобладающее во всех взаимоотношениях и взаимодействиях членовгруппы;

c) морально - психологические отношения вгруппе;

d) элемент корпоративнойкультуры;

e) все ответыверны.

8. Внутригрупповой фаворитизм –это:

a) стремление каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другойгруппы;

b) внутригрупповая напряженность иконфликты;

c) стремление выйти из своейгруппы;

d) все ответыверны.

9. Эффект фацилитации –это:

a) проявление межличностных отношений в группах, выражающееся в облегчении в присутствии других людей, повышении индивидуальной активности иработоспособности;

b) проявление межличностных отношений в группах, выражающееся в подавлении другихлюдей;

c) выдвижение лидеров вгруппах;

d) все ответыверны.

10. Новыми типами командявляются:

a) потенциальнаякоманда;

b) высокоэффективнаякоманда;

c) самоуправляемаякоманда;

d) управленческаякоманда;

e) все ответыверны.

11. Критериями эффективности групповой работыявляются:

a) достижение групповыхцелей;

b) создание условий для свободного высказывания различных точекзрения;

c) разделение во времени процессов генерирования идей и ихоценок;

d) удовлетворенность членов группы своимтрудом;

e) индивидуальное развитие членовгруппы.

Кейс- анализ

Создание автономных самоуправляемых рабочих команд

Один из заводов фирмы «Мицубиси» осваивал поточный выпуск принципиально нового газового обогревателя для жилых помещений. Производство началось на обычной конвейерной линии с цепью контрольных пунктов. Продвижение изделия по конвейеру, таким образом, тщательно опекалось, малейшие отступления от технологии немедленно устранялись. Однако дефекты не снижались. Тогда решили создать автономные рабочие группы, побудив их участников к самостоятельным действиям на линии. Перестройка трудового процесса потребовала серии мероприятий.

Во-первых, заводской учебный центр организовал профессиональную подготовку персонала.Во-вторых, были созданы «мозговые» инженерные группы по два – три человека, которых разместили в конторках мастеров. Работники в случае надобности могли приходить к инженерам за консультацией. Самим инженерам рекомендовалось воздерживаться от вмешательства в деятельность рабочих на линии.

В-третьих, была проведена целенаправленная тренировка персонала на рабочих местах. После ее окончания каждый работник сдавал экзамен по вопросам технологии и при

положительной оценке получал квалификационный жетон и только в этом случае допускался к работе на линии.

Как только намеченные мероприятия были выполнены, администрация завода приступила к внедрению новой организации труда на всех поточных линиях. При этом были дополнительно проделаны следующие работы: 1) уточнена технология производства по отдельным блокам. Каждой группе планировались сборка и испытание только одного блока изделия. Поскольку газовый обогреватель включал в себя шесть блоков, производственная линия дробилась на шесть автономных секций. Контроль качества поручался самим работникам, заменявшим штатных контролеров; 2) уточнена внутренняя структура рабочих групп, организованы выборы лидеров; 3) устроены репетиции деятельности групп, в ходе которых каждая группа добивалась отлаженности совместных действий, выясняла подготовленность каждого работника (при необходимости происходило доучивание). Контроль качества сводился к следующему:

1) составлялись паспорта качества по блокам. Для проверки каждого узла блока предусматривались приборы, приспособления, таблицы. Помощь в этом случае оказывали «мозговые» инженерныегруппы;

2) разрабатывались нормативные оценки качества на каждомпереходе;

3) каждая рабочая группа готовила таблицу нормативов по блокам изделия, по которой работники обязаны были сверять результаты своихдействий.

В процессе работы мастер участка и весь состав рабочих групп регулярно обсуждали проблемы качества, себестоимости и безопасности труда. Деятельность рабочих групп регулярно отражалась на сводном стенде. В результате проделанной работы новая система организации труда обеспечила сокращение в 3 раза времени, необходимого для законченного технологического цикла, и повышение в 8 раз качествапродукции.

ВОПРОСЫ:

1. Каковы причины создания самоуправляемыхгрупп?
2. Какие этапы в своем развитии прошли этигруппы?
3. Почему производительность труда и качество продукции в группе резко возросли?
4. Какие нормы поведения в этих группах являются наиболееважными?
5. Какие преимущества и недостатки групп можно увидеть в даннойситуации?
6. Какие роли выполняют участникигрупп?

Тема 8. Управление конфликтами и стрессами

Вопросы на понимание лекционного материала

1. Раскройте природу и причиныконфликтов?
2. Назовите классификацию конфликтов и типы поведения людей в конфликтнойситуации?
3. Какие экспресс-методики изучения конфликтных отношений Вам известны?
4. Каковы способы и правила разрешенияконфликтов?
5. Раскройте взаимосвязь «управление изменениями, конфликтами, стрессами»
6. Назовите виды, формы стресса и фазы протеканиястресса
7. Охарактеризуйте психологические проявления стресса и поведенческие реакции
8. Каковы способы предупреждения и управлениястрессом?
9. Какова взаимосвязь управления изменениями, конфликтами истрессами?

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1. Изменения в организации и психологическиебарьеры.
2. Социально-психологическая сущность конфликтных отношений; типы поведения.
3. Стресс в организации: виды, этапы, моделиповедения.
4. Психологическая культура менеджера и егострессоустойчивость.

Вопросы для подготовки обучающихся к практическим занятиям

1. Изменения в организации и психологическиебарьеры
2. Социально-психологическая сущность конфликтных отношений; типы поведения
3. Стресс в организации: виды, этапы, моделиповедения

Варианты тестовых заданий

1. Целенаправленное изменение, которое вносит в сферу внедрения (организацию) новые относительно стабильные элементы -это:

a) новшество;
b) нововведение;
c) инновация;
d) нормализация.

2. Определите последовательность этапов управленияизменениями:

a) планирование выполненияизменений;
b) осуществлениеизменений;
c) признание необходимостиизменений;
d) анализ альтернативных вариантовизменений;
e) оценка и проверкаизменений;
f) установление целейизменений;
g) отбор наилучшего вариантаизменений.

3. На каком этапе управления изменениями наиболее необходимо содействовать творчеству, новаторству, проявлениюинициативы?

a) осуществлениеизменений;
b) инициированиеперемен;
c) установление целейизменений;
d) подкреплениеперемен.

4. Автором модели «Силовое поле изменений»является:

a) Бекхард;
b) Левин;
c) Тюрли;
d) Хайнингс.

5. Какие методы способствуют преодолению сопротивленияпеременам?

a) предоставлениеинформации;
b) создание венчурныхкоманд;
c) привлечение к принятиюрешений;
d) обеспечение испытанияизобретения;
e) четкое формулирование преимуществперемен;
f) переговоры;
g) принуждение.

6.Наиболее оптимальный алгоритм управленияизменениями:

a) стратегия . . система поведение;

b) поведение система . .стратегия;

c) поведение стратегия . .система;

d) система стратегия . .поведение.

7. Конфликт –это:

a) борьбамнений;

b) спор, дискуссия на особуютему;

c) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов исуждений;

d) соперничество, направленное на достижение победы в споре столкновение противоположных позиций;

8. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в ходеконфликта?

a) проявление выдержки,самообладания;

b) доброжелательное отношение к сопернику,стремлениеуладить конфликт открыто,искренне;

c) стремление к победе,напористость;

d) уход от острыхвопросов;

e) стремление уладить конфликт, доброжелательное отношение ксопернику.

9. Расположите этапы конфликта в нужнойпоследовательности?

a) разрешениеконфликта;

b) осознание конфликтной ситуации хотя бы одним изучастников;

c) начало открытого конфликтноговзаимодействия;

d) развитиеконфликта;

e) возникновение и развитие конфликтнойситуации.

10. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?

a) сглаживание;

b) принуждение;

c) установление общих целей;

d) разъяснение требований кработе;

e) компромисс;

f) сотрудничество;

g) все ответыверны.

11. Как называется конфликт, при котором два руководителя предъявляют к работнику противоречивыетребования?

a) дисфункциональный;

b) межличностный;

c) внутриличностный;

d) межгрупповой.

12. Сильное и относительно кратковременное эмоциональное состояние, связанное с резким изменением важных для субъекта жизненных обстоятельств –это:

a) стресс;

b) дистресс;

c) фрустрация;
d) аффект.

13. Причинами стресса могутявиться:

a) переход на другуюработу;
b) плохие физические условияработы;
c) расширение фронтаработ;
d) сокращениеперсонала;
e) кооптация;
f) введение новых системмотивации;
g) социализация.

14. Какова роль стресса:

a) положительная;
b) отрицательная;
c) нейтральная;
d) неоднозначная.

4.2. Оценочные средств для промежуточнойаттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательнойпрограммы

4.3.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах ихформирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.1 Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах	Способность оценивать социальные условия осуществления предпринимательской деятельности	Имеет глубокие представления о психологии коллективного взаимодействия. демонстрирует способность успешного межличностного взаимодействия в социуме, свободно владеет навыками в эффективного общения в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

4.3.3. Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений,навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Предпосылки зарождения и развития Психологии управления как отрасли знаний
2. Психология управления: ее объект, предмет и место в системе психологического знания.
3. Законы в психологии управления.
4. Психологические закономерности управленческой деятельности.

5. Личность как объект и как субъект управления. Психологические теории личности.
6. Индивидуально-типологические особенности личности.
7. Базовые и программирующие свойстваличности.
8. Психологические типы людей и их проявления в работе иобщении.
9. Мыслительные процессы в управленческойдеятельности.
10. Мнемонические процессы в управленческойдеятельности.
11. Специфика интеллектуальных качеств руководителя.
12. Эмоциональный интеллект руководителя.
13. Регулятивные процессы в управленческойдеятельности.
14. Управленческое общение, его формы ипринципы.
15. Структура общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная составляющие.
16. Деловое общение и типичные моделиповедения.
17. Психология переговорного процесса. Метод принципиальныхпереговоров.
18. Синтоническая модель общения и нейролингвистическое программирование
19. Виды психологического воздействия.
20. Манипуляции в общении и их характеристика.
21. Механизм нейтрализации манипуляции в общении.
22. Психотехнология создания доверительных отношений.
23. Техники психологического влияния.
24. Основные правила критики в управленческомобщении.
25. Формирование эффективных групп икоманд.
26. Социально-психологическая структура коллектива.
27. Изменения в организации и психологическиебарьеры.
28. Социально-психологическая сущность конфликтных отношений.
29. Технологии разрешения конфликтов.
30. Психологическая культура менеджера и его стрессоустойчивость.

Шкала оценивания студента на зачете по дисциплине

Оценка	**Требования к знаниям**
Зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на зачете, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение. Учебные достижения в семестровый период демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
Не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующейдисциплине.

	Учебные достижения в семестровый период не демонстрировали достаточную степень овладения программным материалом на пороговомуровне.

4.3. Методические материалы, определяющие процедурыоценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Шкалы и процедуры оценивания при проведении опроса на практическом занятии

Оценки **"отлично"** заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание вопроса, умение свободно ориентироваться в теме, усвоивший основную, и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка "отлично" выставляется обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программногоматериала;

Оценки **"хорошо"** заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание темы, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по пройденному материалу и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебы и профессиональной деятельности;

Оценки **"удовлетворительно"** заслуживает обучающийся, обнаруживший знание основного материала в объеме, необходимом для дальнейшего усвоения материала и предстоящей работы по профессии, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой.

Оценка **"неудовлетворительно"** выставляется обучающемуся,обнаружившему пробелыв знаниях основного материала темы, допустившему принципиальные ошибки в понимании и изложении учебного материала.

Шкалы и процедуры оценивания при проведении тестирования

Тесты предоставляются обучающимся в качестве раздаточного материала на бумажном или электронном носителе.

Критерии оценивания выполнения тестовых заданий следующие:

«отлично» - 90-100% правильных ответов;

«хорошо» - 70-89% правильных ответов;

«удовлетворительно» - 51-69% правильных ответов;

«неудовлетворительно» - 50% и меньше правильных ответов.

При проведении тестирования обучающемуся запрещается пользоваться дополнительной литературой.

Шкалы и процедуры оценивания при написании реферата

Оценка **«отлично»** выставляется, если работа написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно- правовые акты, примеры из практики, мнения известных учёных в данной области. Обучающийся в работе и при защите выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если работа обучающегося написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из практики, мнения известных учёных в данной области.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если обучающийся выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если обучающийся не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылался на мнения учёных, не трактовал нормативно-правовые акты, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата недостигнута

Критерии оценивания на зачете

Оценка знаний обучающегося на зачете носит комплексный характер и определяется его:

- ответом назачете;
- учебными достижениями в семестровыйпериод.

Знания, умения, навыки обучающегося на зачете оцениваются оценками: «не зачтено», «зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по вопросам на пониманиелекционного материала

На лекциях рекомендуется слушать предлагаемый лектором материал, при этом параллельно конспектировать основные положения, поскольку это дает наибольший результат в усвоении материала. Предоставляется возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и принимать участие в еообсуждении.

Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. Во время самостоятельной проработки лекционного материала особое внимание следует уделять возникшим вопросам, непонятным терминам, спорным точкам зрения. Все такие моменты следует выделить или выписать отдельно для дальнейшего обсуждения на семинарском занятии. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией. Полный список литературы по дисциплине приведен в разделе 6 программы.

Методические указания по подготовке вопросов для самостоятельного изучения к занятиям практического (семинарского) типов

Подготовка обучающегося к практическому занятию осуществляется на основании плана раскрытия темы практического занятия, которое разрабатывается преподавателем на основе рабочей программы и доводится до сведения обучающегося своевременно.

При подготовке к практическому занятию обучающемуся необходимо изучить внимательно основные вопросы темы семинара. Важным условием успешной подготовки к практическому занятию является четкая организация самостоятельной работы студентов по изучению учебной и дополнительной литературы. Умение анализировать и применять для ответов на вопросы и решения задач и заданий полученные знания при самостоятельной подготовке в значительной степени определяет успешность освоения материала по дисциплине и формирование у обучающихся соответствующих компетенций.

Подготовка вопросов для самостоятельного изучения включает: изучение необходимой литературы (обязательной, дополнительной литературы, специальных периодических изданий, Интернет-ресурсов), подготовку конспекта ответа, ответы на вопросы.

При подготовке к практическим занятиям важно:

– использовать достаточно широкий диапазон массива информации, провести обзор литературы и специальных изданий, составить каталог Интернет-ресурсов;

– представить различные подходы, четко и полно определить рассматриваемые понятия, выявить взаимосвязи понятий и явлений, взаимозависимости и связи с другимивопросами;

– грамотно структурировать материал, ясно, четко и логично его излагать, приводить соответствующие примеры из практики, для иллюстрации положений, тезисов и выводов использовать таблицы, схемы, графики, диаграммы.

Методические указания по выполнению практического задания

Целью выполнения практического задания обучающимися по дисциплине является закрепление знаний и практических умений по изученным темам.

При этом обучающимся следует решить подготовленные практические задания под руководством преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Обучающемуся прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Если обучающийся не знает ответа на вопрос или не уверен в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность описок сводится к нулю и имеется время, чтобы сосредоточиться на решении более трудных,

которые вначале пришлось пропустить.Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что студент забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания.

Тест выполняется обучающимися самостоятельно во время практических (семинарских) занятий. Обучающийся имеет возможность самостоятельно подготовиться к тестированию.

Методические рекомендации по подготовке и написанию реферата

Реферат - это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Работа над рефератом активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять полученные знания при анализе тех или иных правовых проблем. Реферат готовится на основе исследования и изучения широкого круга первоисточников, монографий, статей, литературы и иного материала, нормативных правовых актов, обобщения личных наблюдений.

Публичное представление реферата сопровождается презентацией и небольшими тезисами в электронной форме. Тематика рефератов ежегодно обновляется. Список тем рефератов может быть расширен и уточнен при обсуждении и конкретизации с обучающимся.

Реферат должен содержать достаточное количество сносок. Текст реферата должен быть набран шрифтом TimesNewRoman, 14, с полуторным межстрочным интервалом. Параметры страницы А4 должны быть стандартными. Общий объем реферата не должен быть менее 10 страниц. Несоблюдение этих требований может повлечь отказ преподавателя от проверки реферата и выставление за него отрицательнойоценки.

Структура реферата:

Титульныйлист.

1. Оглавление

Сразу после титульного листа должно идти оглавление. Реферат должен состоять из четырех основных частей:

- введение,
- основная часть (она может состоять из несколькихглав),
- заключение,
- список использованныхисточников.

2. Основные требования квведению

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата, которая может быть связана с неразработанностью вопроса в науке, а также с многочисленными теориями и спорами, которые вокруг него возникают. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо из практических соображений. Очень важно выделить цель (или несколько целей) и задачи, которые требуется решить для реализации цели. Например, целью может быть показ разных точек зрения на ту или иную проблему, а задачами могут выступать описание ее характеристик с позиции ряда авторов, освещение ее практических последствий и т.д. Обычно одна задача ставится на один параграфреферата.

Введение может содержать также краткий обзор использованной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, анализируются его сильные и слабые стороны. Объем введения обычно составляет 1-2 страницы текста.

3. Требования к основной частиреферата

Основная часть реферата содержит материал, который отобран для рассмотрения проблемы. Необходимо обратить внимание на обоснованность распределения материала на

параграфы, умение формулировать их название, соблюдение логики изложения.

Основная часть реферата, кроме содержания, выбранного из разных научных источников, также должна включать в себя собственное мнение автора и самостоятельно сформулированные выводы, опирающиеся на приведенные факты.

4. Требования кзаключению

Заключение – часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей (или цели). Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из основной части. Объем заключения - 2-3 страницы.

5. Основные требования к списку использованнойлитературы

Источники должны быть перечислены в алфавитной последовательности (по первым буквам фамилий авторов или по названиям сборников). Необходимо указать место издания, название издательства, годиздания.

Методические рекомендации по подготовке к зачету по дисциплине

Ответ на зачете предусматривает устный ответ на теоретические вопросы и решение практической задачи.При подготовке к зачете обучающийся обращается к пройденному материалу, сосредоточенному в конспектах лекций, учебниках и других источниках информации. Повторяя, обобщая, закрепляя и дополняя полученные знания, поднимает их на качественно-новый уровень — уровень системы совокупных данных, что позволяет ему понять логику всего предмета в целом. Новые знания обучающийся получает в ходе самостоятельного изучения того, что не было изложено в лекциях и на семинарскихзанятиях.

Зачет как особая форма учебного процесса имеет свои особенности, специфические черты и некоторые аспекты, которые необходимо обучающемуся знать и учитывать в своей работе. Это, прежде всего:

- что и как запоминать при подготовке кзачету;
- по каким источникам и какготовиться;
- на чем сосредоточить основноевнимание;
- каким образом в максимальной степени использовать программукурса;
- что и как записать, а что выучить дословно и т.п.

На зачете, как правило, проверяется не столько уровень запоминания обучающимся учебного материала, сколько то, насколько успешно он оперирует теми или иными научными понятиями и категориями, систематизирует факты, как умеет мыслить, аргументировано отстаивать определенную позицию, объясняет и пересказывает заученнуюинформацию.

Программу курса необходимо максимально использовать как в ходе подготовки, так и на самом зачете. Ведь она включает в себя разделы, темы и основные проблемы, в рамках которых и формируются вопросы для зачета.

Оптимальным для подготовки к зачету является вариант, когда обучающийся начинает подготовку к нему с первых занятий по данному курсу.

При подготовке к зачету по наиболее сложным вопросам, ключевым проблемам и важнейшим понятиям необходимо сделать краткие письменные записи в виде тезисов, планов, определений. Особое внимание в ходе подготовки к зачету следует уделять конспектам лекций, ибо они обладают рядом преимуществ по сравнению с печатной продукцией. Как правило, они более детальные, иллюстрированные, что позволяет оценивать современную ситуацию, отражать самую свежую научную и оперативную информацию, отвечать на вопросы, интересующие аудиторию, в данный момент, тогда как при написании и опубликовании печатной продукции проходит определенное время, и материал быстро устаревает.

В то же время подготовка по одним конспектам лекций недостаточна, необходимо

использовать и иную учебную литературу. Не следует бояться дополнительных и уточняющих вопросов на зачете. Они, как правило, задаются или помимо вопроса для выявления общей подготовленности.

6. Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489478
2. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489357
3. Королев Л. М. Психология управления: Учебное пособие. — 9-е изд. / Л.М. Королев. - Москва : Дашков и К, 2021. - 184 с. Режим доступа: URL: https://www.ibooks.ru/bookshelf/378321/reading

4.Овсянникова Е.А. Психология управления — 3-е изд., стер.. Учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - Москва : Флинта, 2020. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6. - URL: https://www.ibooks.ru/bookshelf/351929/reading

6.2. Дополнительная литература

1. Кузьмина Е.Г. Психология управления практикум. – 3-е изд., стер.. Практикум / Е.Г. Кузьмина, Н.В. Бубчикова. - Москва : Флинта, 2020. - 107 с. - ISBN 978-5-9765-2437-8. - URL: https://www.ibooks.ru/bookshelf/352472/reading
2. Корнилова К. В. Психология управления учеб.-метод. комплекс. — 3-е изд., стер. / К.В. Корнилова. - Москва : Флинта, 2020. - 50 с. - ISBN 978-5-9765-2275-6. - URL: https://www.ibooks.ru/bookshelf/352468/reading
3. Дерби Э. Психология управления изменениями: Семь главных правил / Пер. с англ. / Э. Дерби. - Москва : Альпина, 2020. - 200 с. - ISBN 978-5-9614-2735-6. - URL: https://www.ibooks.ru/bookshelf/376637/reading

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Полный перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине размещен на официальном информационном ресурсе института в сети «Интернет» по адресу http://ski.ranepa.ru/sveden/education/ в подразделе «Образование» раздела «Сведения об образовательной организации».

6.4. Интернет-ресурсы

1. Научная электронная библиотека-http://www.eLIBRARY.ru.
2. Электронная библиотечная система ЭБС «IPRbooks» - http://www.iprbookshop.ru
3. Электронно-библиотечная система издательства ЮРАЙТ - www.biblio- online.ru

4. Электронно-библиотечная система «Лань» Режим доступа:http://e.lanbook.com/book/

6.5. Иные источники

1. Мирошникова Е.А. Слайд-курс: «Теория управления» [Электронный ресурс]/ База данных. - Пятигорск. - 2016. - 1 CD-ROM. - Загл. с этикетки диска (Свидетельство о государственной регистрации базы данных №20166201284 от 20.09.2016 г.)
2. Forbes. – США: Изд-во TheForbes
3. Harvard Business Review. - США: Изд-во «Harvard Business School Publishing»
4. Генеральный директор. – М.: Изд-во «Генеральныйдиректор».
5. Экономическая политика. – М.: Изд-во АНО «Редакцияжурнала „Экономическая политика". – Режим доступа: https://dlib.eastview.com/browse/publication/65965/udb/2250
6. Журнала «Вопросы психологии» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.voppsy.ru
7. Ежемесячный журнал PSYCHOLOGIES magazine [Электронный ресурс]. - Режим доступа:http://wday.ru/psychologies/
8. Журнал «Социальная психология и общество» [Электронный ресурс].- Режим доступа:http://psyjournals.ru/index.shtml
9. Журнал «Общественные науки и современность» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://elibrary.ru.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Для проведения занятий по дисциплине Северо-Кавказский институт- филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, а именно:

- учебными аудиториями для проведения занятий лекционного и семинарского типа, оборудованными учебноймебелью;
- помещениями для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченные доступом в электронную информационно-образовательную среду;
- библиотекой, имеющей рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных, электронно-библиотечным системам и сетиИнтернет;
- компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения.

Программное обеспечение

В процессе самостоятельной работы обучающихся используется следующее программное обеспечение:

Windows 8.1Профессиональная;

Open Office и/или MicroSoft Office Professional 2007

1. .