

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»**

Факультет экономики и управления



Рабочая программа дисциплины

Психология управления

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

(шифр, название направления)

Направленность (профиль) подготовки

Государственное и муниципальное управление

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная/заочная

Год начала подготовки - 2020

(по учебному плану)

Программу составил(а): *к.н., доцент Акбашева Р.С.*

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление и на основании учебного плана подготовки бакалавров направления 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Рабочая программа обновлена и утверждена на заседании кафедры психологии образования и развития на 2023-2024 уч. год.

Протокол № 10 от 24.06.2022г.

Зав. кафедрой



Акбашева Р.С.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля)	4
2.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	5
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	10
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	10
7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	10
7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	11
7.3.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	13
7.3.2. Типовые ситуационные задачи	30
7.4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	30
8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	31
9.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	32
9.2 Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям	34
10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля).....	35
10.1. <i>Общесистемные требования</i>	35
10.2. <i>Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины</i>	35
10.3. <i>Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения</i>	38
10.4. <i>Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы</i>	38
11.Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	38
12. Лист регистрации изменений.....	39

1. Наименование дисциплины (модуля)

Психология управления

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью изучения дисциплины (модуля) является Ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности;

Для достижения цели ставятся **задачи**: повышение психологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования; изучение основных социально-психологических проблем управления и путей их решения; формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности; ознакомление с методами изучения важных социально - психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления; изучение основ психологии руководителя; приобретение теоретических и практических навыков участия в конфликте; изучение основных социально-психологических проблем управления и путей их решения; формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные теоретические положения, ключевые понятия психологического управления; психологические критерии эффективности управления, уметь ее анализировать.

Уметь: самостоятельно работать с учебной, справочной и учебно-методической литературой; оперировать основными категориями психологических знаний; анализировать различные направления психологических теорий; применять теоретические знания в прикладных психологических исследованиях; дать психологическую характеристику личности руководителя (ее темперамента, способностей), интерпретацию собственного психического состояния.

Владеть: навыками работы с учебной и учебно-методической литературой; навыками организации и планирования психологического эксперимента; навыками применения психологических методов (эксперимент, наблюдение, беседа, анализ продуктов деятельности, некоторые тесты) и интерпретации результатов в исследовательских целях; простейшими приемами психической саморегуляции.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

<i>Коды компетенции</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций*</i>	<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**</i>
ОК-6	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические,	Знать: основные психологические понятия и категории; историю научной психологии, основные направления и научные школы зарубежной и отечественной психологии; основные методы психологии; теорию деятельности, особенности и закономерности развития личности.

	конфессиональные и культурные различия	<p>Уметь:</p> <p>пользоваться общепсихологическими понятиями и категориями, самостоятельно анализировать психологическую научную литературу;</p> <p>устанавливать и конструктивно развивать межличностные отношения;</p> <p>интерпретировать собственное психическое состояние;</p> <p>интерпретировать и учитывать в профессиональной деятельности психическое состояние других людей;</p> <p>работать в группах; применять знания по психологии управления; применять эффективные техники общения.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками аргументированного изложения собственной точки зрения; навыками публичной речи;</p> <p>простейшими приёмами психической саморегуляции;</p> <p>навыками эффективного общения и взаимодействия.</p>
ПК-2	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать:</p> <p>сущность основных теорий мотивации;</p> <p>типы, виды и формы мотивации труда;</p> <p>содержание лидерства и власти;</p> <p>основные научные подходы к исследованию лидерства;</p> <p>методы изучения личности в организации</p> <p>Уметь:</p> <p>производить сравнительный анализ теорий мотивации;</p> <p>разрабатывать мероприятия по мотивированию персонала организации;</p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов;</p> <p>осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеть:</p> <p>методами диагностики состояния трудовой мотивации;</p> <p>методами оценки результатов труда;</p> <p>навыками разработки систем мотивации труда</p>

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) относится к блоку Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана (Индекс: Б1.В.ДВ.09.01).

Дисциплина (модуль) изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Для успешного освоения дисциплины студент должен иметь базовую подготовку по следующим дисциплинам: «Психология» и «Социальная психология». Дисциплина (модуль) «Психология управления» относится к вариативной части профессионального цикла. Освоение дисциплины является необходимой основой для изучения последующих дисциплин учебного плана.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 3 ЗЕТ, 108 академических часов.

Объем дисциплины	Всего часов	
	для очной формы обучения	для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) * (всего)		
Аудиторная работа (всего):	54	10
в том числе:		
лекции	-	-
семинары, практические занятия	54	8
практикумы	-	-
лабораторные работы	-	2
Внеаудиторная работа:		
курсовые работы	-	-
консультация перед экзаменом	-	-
Внеаудиторная работа также включает индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем), творческую работу (эссе), рефераты, контрольные работы и др.		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	54	94
Контроль самостоятельной работы	-	4
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет / экзамен)	Зачет	Зачет

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

ДЛЯ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Курс/семестр	Раздел, тема дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
				Аудиторные уч. занятия			Сам. работа
				Лек.	Пр.	Лаб.	
Глава 1. Теоретические основы психологии управления							
1.	4/7	Управление как социальный феномен. Теоретические основы психологии управления. Предмет науки управления и этапы ее развития.	4	-	4	-	-

2.	4/7	Синдром конечной остановки и его признаки, система продвижения по службе, десять правил спарка для руководителя проекта.	4	-	4	-	-
3.	4/7	Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности.	7	-	-	-	7
4.	4/7	Тенденции развития управленческой мысли. Понятие о психологии управления. Уровни психолого-управленческой проблематики. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация.	7	-	-	-	7
Глава 2. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления							
5.	4/7	Руководство и лидерство как социальные феномены. Основные функции управленческой деятельности. Подготовка и принятие управленческих решений. Делегирование руководителем своих полномочий. <i>(Практическое занятие проводится в интерактивной форме: дискуссия)</i>	4	-	4	-	-
6.	4/7	Основные теории лидерства.	7	-	-	-	7
7.	4/7	Подходы к определению профессионально важных качеств. Психология индивидуального стиля управления руководителя. /Ср./	7	-	-	-	7
Глава 3. Личность подчиненного. Психология управления его поведением и деятельностью							
8.	4/7	Личность подчиненного как объект управления. Социализация личности как социальный феномен.	4	-	4	-	-
9.	4/7	Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации.	7	-	-	-	7
10.	4/7	Система регуляции поведения и деятельности личности. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.	7	-	-	-	7
Глава 4. Управленческое общение в деятельности руководителя							
11.	4/7	Общение как социальный феномен. Особенности управленческого общения. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении. <i>(Практическое занятие проводится в интерактивной форме: дискуссия)</i>	4	-	4	-	-
12.	4/7	Общение руководителя с подчиненными как обмен информацией.	7	-	-	-	7
13.	4/7	Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Проблема уверенности в процессе управленческого общения и пути ее формирования.	7	-	-	-	7
Глава 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя							
14.	4/7	Сущность управленческого воздействия руководителя. Характеристика основных способов управленческого воздействия.	4	-	4	-	-
15.	4/7	Типология объектов психологического воздействия.	7	-	-	-	7

16.	4/7	Распоряжение руководителя как форма управленческого воздействия.	7	-	-	-	7
Глава 6. Психология управленческого труда руководителя							
17.	4/7	Деловая беседа как форма управленческого труда. Особенности телефонной деловой беседы. <i>(Практическое занятие проводится в интерактивной форме: дискуссия)</i>	4	-	4	-	-
18.	4/7	Контроль необходим потому, что: Руководитель - это стиль или типы людей на должность директора.	4	-	4	-	-
19.	4/7	Особенности подготовки и проведения служебного совещания.	7	-	-	-	7
20.	4/7	Работа с деловой документацией.	7	-	-	-	7
Глава 7. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя							
21.	4/7	Социальная организация как объект управления.	4	-	4	-	-
22.	4/7	Механизмы групповой динамики в организации.	2	-	2	-	-
23.	4/7	Феномены групповой жизнедеятельности.	6	-	-	-	6
24.	4/7	Распределение деловых ролей в организации.	4	-	-	-	4
Глава 8. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя							
25.	4/7	Межличностный конфликт как социальный феномен. Причины и условия, вызывающие межличностные конфликты.	4	-	4	-	-
26.	4/7	Как нанимать на работу (из книги Д. Трейси «менеджмент с точки зрения здравого смысла») методика собеседования при приеме на работу Ваши первые дни на работе (из книги Д. Трейси «менеджмент с точки зрения здравого смысла»).	4	-	4	-	-
27.	4/7	Управление конфликтными ситуациями в условиях совместной деятельности.	7	-	-	-	7
Глава 9. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов							
28.	4/7	Здоровье как фактор эффективной деятельности руководителя. Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями.	4	-	4	-	-
29.	4/7	Как взаимодействовать с вышестоящим начальством (из книги Д. Трейси «менеджмент с точки зрения здравого смысла»). Как быстро ввести нового работника в курс дела (из книги Д. Трейси «менеджмент с точки зрения здравого смысла»).	4	-	4	-	-
30.	4/7	Жизненные кризисы и деятельность руководителя. Профилактика стрессов.	7	-	-	-	7
31.	Итого:		108	-	54	-	54

ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Курс / семестр	Раздел, тема дисциплины	Общая трудоемкость (в часах) всего	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
				Аудиторные учебные занятия			Сам. работа
				Лек.	Пр.	Лаб.	
1.	4/7	Управление как социальный феномен.	8	-	-	2	6
2.	4/7	Синдром конечной остановки и его признаки, система продвижения по службе, десять правил спарка для руководителя проекта.	8	-	4	-	4
3.	4/7	Руководство и лидерство как социальные феномены. Основные функции управленческой деятельности. Подготовка и принятие управленческих решений. Делегирование руководителем своих полномочий.	10	-	4	-	6
4.	4/7	Общение как социальный феномен. Особенности управленческого общения. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении.	6	-	-	-	6
5.	4/7	Особенности подготовки и проведения служебного совещания.	6	-	-	-	6
6.	4/7	Работа с деловой документацией.	6	-	-	-	6
7.	4/7	Деловая беседа как форма управленческого труда. Особенности телефонной деловой беседы.	6	-	-	-	6
8.	4/7	Социальная организация как объект управления.	4	-	-	-	4
9.	4/7	Механизмы групповой динамики в организации.	6	-	-	-	6
10.	4/7	Феномены групповой жизнедеятельности.	6	-	-	-	6
11.	4/7	Распределение деловых ролей в организации.	6	-	-	-	6
12.	4/7	Межличностный конфликт как социальный феномен.	6	-	-	-	6
13.	4/7	Причины и условия, вызывающие межличностные конфликты.	4	-	-	-	4
14.	4/7	Управление конфликтными ситуациями в условиях совместной деятельности.	6	-	-	-	6
15.	4/7	Здоровье как фактор эффективной деятельности руководителя. Стресс в деятельности руководителя.	6	-	-	-	6
16.	4/7	Управление эмоциональными состояниями.	6	-	-	-	6
17.	4/7	Жизненные кризисы и деятельность руководителя. Профилактика стрессов.	4	-	-	-	4
18.	КСР		4	-	-	-	-
19.	Итого:		108	-	8	2	94

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Помимо рекомендованной основной и дополнительной литературы, в процессе самостоятельной работы студенты могут пользоваться следующими методическими материалами:

методические материалы в виде электронных ресурсов находятся в открытом доступе в кабинете психологии 503 ауд. и на сайте КЧГУ (<http://кчгу.рф>) в разделе «Информационно-образовательная среда».

Предусмотрены аудиторные самостоятельные, контрольные работы по разделам: «Теоретические основы психологии управления», «Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления», «Личность подчиненного. Психология управления его поведением и деятельностью», «Управленческое общение в деятельности руководителя», «Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя», «Психология управленческого труда руководителя», «Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя», «Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя», «Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов».

Темы письменных работ

Психологические теории личности.

Типология личности в трудовой деятельности.

Познавательные процессы и внимание в трудовой деятельности.

Темперамент и характер в трудовой деятельности.

Мотивационная сфера личности.

Правила управления мотивацией.

Содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации.

Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.

Специфика феномена лидерства.

Типология руководителей.

Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.

Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.

Профессиограмма руководителя (в системе образования).

Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.

Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.

Специфика и закономерности управленческого общения.

Средства психологического влияния.

Социально-психологические основы принятия управленческих решений.

Влияние подсознания на принятие решения.

Психология манипуляции личностью в процессе управления.

Влияние культуры на организационную эффективность.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень (код) контролируемой компетенций	Контролируемые разделы (темы)	Этапы формирования компетенций
ОК-6, ПК-2	Управление как социальный феномен.	1 этап
ОК-6, ПК-2	Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности.	1 этап

ОК-6, ПК-2	Тенденции развития управленческой мысли.	1 этап
ОК-6, ПК-2	Руководство и лидерство как социальные феномены.	1 этап
ОК-6, ПК-2	Основные теории лидерства.	1 этап
ОК-6, ПК-2	Психология индивидуального стиля управления руководителя.	1 этап
ОК-6, ПК-2	Личность подчиненного как объект управления.	1 этап
ОК-6, ПК-2	Особенности управленческого общения.	1 этап
ОК-6, ПК-2	Проблема уверенности в процессе управленческого общения и пути ее формирования.	2 этап
ОК-6, ПК-2	Сущность управленческого воздействия руководителя.	2 этап
ОК-6, ПК-2	Деловая беседа как форма управленческого труда.	2 этап
ОК-6, ПК-2	Социальная организация как объект управления.	2 этап
ОК-6, ПК-2	Межличностный конфликт как социальный феномен.	2 этап
ОК-6, ПК-2	Управление конфликтными ситуациями в условиях совместной деятельности.	2 этап
ОК-6, ПК-2	Здоровье как фактор эффективной деятельности руководителя. Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями.	2 этап
ОК-6, ПК-2	Жизненные кризисы и деятельность руководителя.	2 этап

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1 этап - начальный		
Показатели	Критерии	Шкала оценивания
<p>1.Способность обучаемого продемонстрировать наличие знаний по изучаемому предмету, при решении учебных заданий.</p> <p>2.Способности обучающегося применять полученные в ходе изучения дисциплины умения в процессе освоения учебной дисциплины, и решения практических задач.</p> <p>3. Способности обучающегося продемонстрировать полученные в ходе изучения дисциплины</p>	<p>1.Способность обучаемого продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.</p> <p>(По темам первого этапа, представленным в таблице № 1).</p> <p>2. Применение умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и способность проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу.</p> <p>(По темам первого этапа,</p>	<p>2 балла</p> <p><i>ставится в случае:</i> незнания значительной части программного материала; неумения использовать понятийный аппарат дисциплины; совершения существенных ошибок при изложении учебного материала; неумения строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; несостоятельности студента делать выводы по изучаемому материалу.</p> <p>3 балла</p> <p><i>студент должен:</i> продемонстрировать общее знание изучаемого материала; знать</p>

<p>навыки, проявить их в ходе решения поставленных задач, в ходе выполнения учебных заданий, опираясь на предложенные образцы.</p>	<p>представленным в таблице № 1).</p> <p>3.Обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем.</p> <p>(По темам первого этапа, представленным в таблице № 1).</p>	<p>основную рекомендуемую программой дисциплины учебную литературу; уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</p> <p><u>4 балла</u></p> <p>студент должен: продемонстрировать достаточно полное знание материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; продемонстрировать умение ориентироваться в разнообразной литературе; уметь делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу</p> <p><u>5 баллов</u></p> <p>студент должен: продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагать теоретический материал; правильно формулировать определения; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой и источниками; уметь делать выводы по излагаемому материалу</p>
<p>2 этап - заключительный</p>		
<p>1. Способность обучаемого самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении учебных заданий. 2. Самостоятельность применения полученных навыков в ходе использования</p>	<p>1.Обучающий демонстрирует самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции.</p> <p>(По темам второго этапа,</p>	<p><u>2 балла</u></p> <p>ставится в случае: незнания значительной части программного материала; неумения использовать понятийный аппарат дисциплины; совершения существенных ошибок при изложении учебного материала; неумения строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; несостоятельности студента</p>

<p>методов освоения учебной дисциплины и решения практических задач. 3. Самостоятельно проявление навыков в процессе решения поставленной задачи без стандартного образца.</p>	<p>представленным в таблице № 1).</p> <p>2. Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин.</p> <p>(По темам второго этапа, представленным в таблице № 1).</p>	<p>делать выводы по излагаемому материалу.</p> <p><u>3 балла</u></p> <p><i>студент должен:</i> продемонстрировать общее знание изучаемого материала; знать основную рекомендуемую программой дисциплины учебную литературу; уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</p> <p><u>4 балла</u></p> <p>студент должен: продемонстрировать достаточно полное знание материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; продемонстрировать умение ориентироваться в разноплановой литературе; уметь делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу</p> <p><u>5 баллов</u></p> <p>студент должен: продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; правильно формулировать определения; продемонстрировать умения самостоятельной работы с источниками и литературой; уметь делать выводы по излагаемому материалу</p>
--	--	--

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

Перечень тем для дискуссий

Глава 2. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления

Тема: Руководство и лидерство как социальные феномены.

Глава 4. Управленческое общение в деятельности руководителя

Тема: Общение как социальный феномен. Особенности управленческого общения. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении.

Глава 6. Психология управленческого труда руководителя

Тема: Деловая беседа как форма управленческого труда. Особенности телефонной деловой беседы.

Критерии оценки:

- оценка «**отлично**» выставляется студенту, если он представил сообщения в доступной краткой форме; осуществил качественное изложение содержания: четкая, грамотная речь, пересказ текста (допускается зачитывание цитат); наличие дополнений по теме; наличие вопросов докладчикам с целью уточнения непонятных моментов; качественные ответы на вопросы других обучающихся; умение отстаивать свое мнение, активность в обсуждении;
- оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если он изложил в сообщении основные положения темы в доступной краткой форме; осуществил качественное изложение содержания: четкая, грамотная речь, допускал незначительные затруднения при пересказе текста (допускается зачитывание цитат); наличие дополнений по теме; наличие вопросов докладчикам с целью уточнения непонятных моментов; достаточно полные ответы на вопросы других обучающихся; участвует в дискуссии;
- оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту, если он представил в сообщении основные моменты темы; при ответе на вопросы испытывал затруднения; слабо участвовал в обсуждении докладов других участников;
- оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если он представил не сообщения и не участвовал в обсуждении сообщений других студентов.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И ТВОРЧЕСКИХ РАБОТ

1. Психологические теории личности.
2. Типология личности в трудовой деятельности.
3. Познавательные процессы и внимание в трудовой деятельности.
4. Темперамент и характер в трудовой деятельности.
5. Мотивационная сфера личности.
6. Правила управления мотивацией.
7. Содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации.
8. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
9. Специфика феномена лидерства.
10. Типология руководителей.
11. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
12. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
13. Профессиограмма руководителя (в системе образования).
14. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
15. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
16. Специфика и закономерности управленческого общения.
17. Средства психологического влияния.
18. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
19. Влияние подсознания на принятие решения.
20. Психология манипуляции личностью в процессе управления.
21. Влияние культуры на организационную эффективность.
22. Акмеологическая модель управленческой деятельности.
23. Этапы становления и развития науки управления.
24. Сравнительный анализ основных управленческих культур.
25. Возникновение и развитие доктрины «Человеческих отношений».
26. Возникновение и развитие современных теорий управления.
27. Руководство и лидерство как социальные феномены.
28. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация.
29. Особенности психолого-управленческого подхода.
30. Социально-психологическая адаптация сотрудников.
31. Внутренние и внешние факторы регуляции поведения и деятельности сотрудников.
32. Ритуалы и традиции в деятельности организации.

33. Социально-психологический климат организации.
34. Коммуникация в организации.
35. Слухи в организации и меры противодействия им.
36. Причины и условия возникновения конфликтов.
37. Динамика возникновения и развития конфликта.
38. Здоровье как фактор эффективности руководителя.
39. Общие и специфические факторы возникновения стрессов.
40. Жизненные кризисы и деятельность руководителя.
41. Управление социально-психологическим климатом в организации поведение человека в организации и типы сотрудников.
42. Психологические типы людей их проявление в работе, бизнесе, общении.
43. Формирование групп в организации и в управлении коллективом.
44. Малые группы и особенности взаимодействия в них.
45. Основные характеристики коллектива, его формирования и управления.
46. Лидерство и руководство.
47. Теория лидерства и стили управления
48. Психологические требования к менеджеру.
49. Руководитель в организации.
50. Критерии и оценки эффективности руководства.
51. Мышление руководитель и принятие решения.
52. Коммуникация в организации.
53. Трудности и барьеры в коммуникации
54. Вербальные и невербальные средства общения
55. Синтоническая модель общения
56. Манера общения, взаимодействие с людьми.
57. Деловая беседа, переговоры, совещания, дискуссии.
58. Техника ведения переговоров.
59. Психология делового общения.
60. Публичная (ораторская) речь.
61. Работа с деловой корреспонденцией.
62. Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией.
63. Бесконфликтное общение.
64. Стрессы и управление эмоциональными состояниями.
65. Трансактный анализ.
66. Рекламная деятельность.
67. Национальные стили ведения переговоров.
68. Аргументация: теория и практика.
69. Компетентность в общении.
70. Экономическое поведение групп и личности.

Критерии оценки:

Основными критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

- оценка «**отлично**» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите

реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

- оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
- оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
- оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

Вопросы для коллоквиумов

1. Как соотносятся понятия личности и социальной роли?
2. Почему руководитель и подчиненный считаются социальными ролями?
3. Почему подчиненные по-разному могут выполнять свою роль во взаимодействии с руководителем?
4. Какие типы темперамента Вы знаете, в чем их основное отличие?
5. Назовите основные типы акцентуации характера, в чем их особенности?
6. Какова структура личности по З. Фрейду. Определите, какие психологические различия между сотрудниками она может показать.
7. Можно ли повысить самооценку у сотрудника? Как это можно сделать?
8. Может ли человек изменять свой темперамент и характер? Обоснуйте свой ответ.
9. Как можно определить темперамент и характер человека? Сделайте перечень соответствующих методик.
10. С каким темпераментом человек чаще будет предрасположен к конфликтному поведению?
11. Какова роль установок и стереотипов в поведении человека? Дайте перечень установок и стереотипов в подчиненных, определяющих их отношение к руководителю и к профессиональной деятельности.
12. В какой мере в реальной управленческой практике в нашей стране руководители склонны учитывать психологические особенности своих подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры.
13. Что такое «мотив» и что такое «мотивация»?
14. В чем отличие мотивации от стимулирования?
15. Теория Тейлора.
16. Теория Э. Мэйо.
17. Связь мотивов и потребностей.
18. Каковы основные положения теории А. Маслоу?
19. Какие факторы выделил в своей теории Ф. Херцберг?
20. Почему теория Д. Мак Грегора называется двухфакторной?
21. В чем состоят теории Д. Мак Клелленда и Д. Аткинсона?
22. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
23. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
24. Что такое «Я - концепция» личности, каково ее влияние на поведение руководителя?
25. Какие психологические типы руководителя Вы могли бы назвать?
26. Каковы психологические предпосылки успешной карьеры управленца?
27. Проявления каких качеств у руководителя требует экстремальная ситуация, ситуация риска?
28. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
29. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
30. Относитесь ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.
31. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.
32. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?
33. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает? Надо ли это делать?
34. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?
35. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.
36. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.
37. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.
38. Каковы критерии уровня компетентности в общении?

39. Как соотносятся понятия делового и директивного общения?
40. Какие главные элементы структуры общения выделяют при транзактном его анализе?
41. Как соотносятся понятия общение и коммуникация?
42. Как взаимосвязаны перцептивная и интерактивная стороны общения?
43. Какие психологические механизмы межличностного восприятия Вы знаете?
44. Назовите типичные причины искажений в межличностном восприятии.
45. Какие основные содержательные элементы взаимодействия определяют его характер?
46. Умение общаться - это природный дар или приобретенные навыки и умения, которые можно совершенствовать? Аргументируйте свой ответ.
47. Приходится ли в деловом общении воздействовать на эмоциональную сферу подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры.
48. Что значит - уметь правильно ориентироваться в ситуации общения? Дайте перечень качеств человека, необходимых для компетентного решения этой задачи.
49. Рассмотрите основные элементы структуры коммуникативного процесса и опишите вытекающие из них требования к коммуникативной компетентности человека.
50. Мы обычно склоны оправдывать не лучшие поступки людей, к которым в целом не плохо относимся. Обоснуйте, какие психологические закономерности здесь проявляются.
51. Как люди чаще ведут себя, столкнувшись с коммуникативным барьером? Опишите типичные людьми поведения в этой ситуации.
52. Почему первичная информация о человеке часто выступает решающей для формирования представления о нем? Аргументируйте свой ответ, опираясь на психологические закономерности восприятия.
53. Какие психологические причины содействуют появлению «любимчиков» у некоторых руководителей?
54. Совместима ли конкуренция в организации с нормальным психологическим климатом?
55. Что может делать руководитель, чтобы улучшить отношения с трудными работниками?
56. Чем отличается психологическое влияние от административного воздействия?
57. Какие элементы психологической структуры личности наиболее трудно изменить?
58. Назовите основные формы психологической защиты личности.
59. Почему сотрудник иногда открыт для психологического влияния, иногда противостоит ему?
60. Назовите конструктивные способы психологического влияния.
61. Назовите деструктивные способы психологического воздействия на подчиненных. Может ли руководитель психологическое воздействие на подчиненных, не ставя такой цели?
62. От чего зависит эффективность убеждения? Вспомните примеры, когда Вам удавалось убедить другого человека и когда не удавалось это сделать. Как можно объяснить данные результаты?
63. В чем специфика внушения как способа психологического влияния? Перечислите основные предпосылки для результативности внушения.
64. В каких случаях может наблюдаться эффект «психологического заражения» в управленческой деятельности. Перечислите основные качества, необходимые руководителю для использования данного способа психологического воздействия.
65. Может ли просьба выступать эффективным психологическим влиянием на человека или группу. Приведите примеры, когда Вам было легко отклонить просьбу, и когда это не удавалось. Чем Вы могли бы объяснить свое поведение и самоощущение в том или другом случае?
66. Руководитель постоянно кричит, устраивает разносы своим подчиненным. К каким способам психологического воздействия можно отнести данные примеры?
67. Используют ли руководители манипулятивные технологии воздействия? Приведите примеры, и прокомментируйте их психологическую эффективность.
68. Что легче изменить - поведение подчиненного или его личность? Аргументируйте свой ответ.
69. Охарактеризуйте уровни организационной культуры?
70. В связи с чем происходят изменения в организационной культуре?
71. Каковы этапы развития организационной культуры?
72. Каково значение идеологии организации для ее эффективности?
73. Оцените по 10 основным содержательным характеристикам корпоративную культуру вашего вуза.
74. Как вы считаете, будут ли существовать различия в организационной культуре государственного и коммерческого вуза? Если «да», то в чем?
75. Как влияет национальная культура на развитие корпоративной культуры?

Критерии оценки:

- оценка «**отлично**» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокое и прочное усвоение программного материала; полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видеоизменении задания, свободно справляется с поставленными задачами, знание материала, правильно обоснованные принятые решения, владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
- оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если он демонстрирует знание программного материала; грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос,

правильное применение теоретических знаний; владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.

- оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он демонстрирует усвоение основного материала; при ответе допускаются неточности; недостаточно правильные формулировки; нарушение последовательности в изложении программного материала; затруднения в выполнении практических заданий
- оценка **«неудовлетворительно»** ставится студенту, если он показывает незнание программного материала; при ответе возникают ошибки; затруднения при выполнении практических работ.

Примерные вопросы к итоговой аттестации (ЗАЧЕТ)

1. Управление как социальный феномен.
2. Предмет науки управления и этапы ее развития.
3. Основные управленческие культуры.
4. Тенденции развития управленческой мысли.
5. Структура деятельности.
6. Сущность и содержание управленческой деятельности.
7. Факторы и условия управленческой деятельности.
8. Психологические закономерности управленческой деятельности.
9. Руководство и лидерство как социальные феномены.
10. Основные функции управленческой деятельности.
11. Основные теории лидерства.
12. Психология индивидуального стиля управления.
13. Принятие управленческих решений.
14. Делегирование руководителем своих полномочий.
15. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация.
16. Личность подчиненного как объект управления.
17. Социализация личности как социальный феномен.
18. Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации.
19. Система регуляции поведения и деятельности подчиненного.
20. Проблема мотивации в управленческой деятельности.
21. Иерархия потребностей А. Маслоу.
22. Таблица мотивов Д. Френсиса и М. Вудкока.
23. Сущность управленческого воздействия.
24. Характеристика основных способов управленческого воздействия.
25. Типология объектов управленческого воздействия.
26. Распоряжения руководителя как форма управленческого воздействия.
27. Социальная организация как объект управления.
28. Механизмы групповой динамики.
29. Феномены групповой жизнедеятельности.
30. Распределение деловых ролей в организации.
31. Управление социально – психологическим климатом в организации.
32. Коммуникация в организации.
33. Слухи в организации и меры противодействия им.
34. Межличностный конфликт как социальный феномен.
35. Причины и условия, вызывающие межличностные конфликты.
36. Управление конфликтными ситуациями в условиях совместной деятельности.
37. Характеристики здоровья.
38. Стресс в деятельности руководителя и управление эмоциональными состояниями.
39. Жизненные кризисы и деятельности руководителя.
40. Роль социально – психологической службы в системе управления.

Критерии оценки знаний:

Зачет в устной форме

«*Зачтено*» выставляется на зачете на основании следующих показателей:

- полнота раскрытия проблемы, содержащейся в вопросе, в теоретическом аспекте;
- умение грамотно выстроить свой ответ, использовать примеры и факты для доказательности ответа, отвечать на дополнительные вопросы.

«*Не зачтено*» выставляется на зачете на основании следующих показателей:

- проблема, содержащаяся в вопросе, раскрыта не полностью, односторонне, либо проблема вообще не раскрыта;
- неумение грамотно выстроить свой ответ, непонимание задаваемых вопросов, неумение доказать свою позицию.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

ОК 6 – способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия:

1. Специфика деятельности руководителя заключается:

- а) В воздействии на работников
- б) В воздействии на систему
- в) В самостоятельном решении управленческих задач
- г) Все ответы верны

ОК 6

Поведение людей в организации основано на:

- а) Ценностных предпосылках
- б) Побуждениях
- в) Мотивах
- г) Целях

ОК 6

3. Стимулы это:

- а) Призыв
- б) Поощрение
- в) Наказание
- г) Восклицание

ОК 6

4. Модель поведения и отношений, которая на законных основаниях планируется для членов организации, называется:

- а) Формальной организацией
- б) Неформальной организацией
- в) Управленческим процессом
- г) Правильного ответа нет

ОК 6

5. Объективность, склонность к доминированию, честолюбие, социальность, импульсивность это:

- а) Симптомы проявления личности в организации
- б) Манера поведения человека в организации
- в) Стремление личности выделиться
- г) Все ответы верны

ОК 6

ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также

для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры:

1. Какая из теорий лидерства гласит, что руководителями не становятся, а рождаются:

- а) «Теория чет»
- б) «Элиты и толпы»
- в) «Ситуационная теория»
- г) Правильного ответа нет

ПК-2

2. Какая из теорий гласит, что многие лидерские качества могут быть приобретены в результате обучения и научения:

- а) «Теория чет»
- б) «Элиты и толпы»
- в) «Ситуационная теория»
- г) Правильного ответа нет

ПК-2

3. Центральным звеном группы является:

- а) Предметная деятельность группы
- б) Непосредственные контакты между людьми
- в) Характер совместной деятельности
- г) Все ответы верны

ПК-2

4. С чего нужно начинать соединение коллектива:

- а) С трудовой деятельности
- б) С постановки целей
- в) С ресурсов
- г) Верного ответа нет

ПК-2

5. Появление новых сотрудников может привести

- а) К распаду неформальной группы или организации
- б) К сокращению возможностей взаимодействия
- в) К удовлетворению социальных нужд
- г) Все ответы верны

ПК-2

6. К типам формальных коллективов относятся:

- а) Группы руководителей
- б) Производственные группы
- в) Комитеты
- г) Правильного ответа нет

ПК-2

7. К факторам, влияющим на эффективность группы, относятся:

- а) Потребность в доступе к неформальному источнику информации
- б) Чувство принадлежности
- в) Состав группы
- г) Все ответы верны

ПК-2

8. Какие конфликты возникают при столкновении противоположных мотивов, потребностей, интересов у человека

- а) Личностные
- б) Межличностные
- в) Межгрупповые
- г) Ролевые

ПК-2

Тема 1. Теоретические основы психологии

1. Часть объективной деятельности, на которую направлено управленческое воздействие называется:

- а) Объектом управления
- б) Субъектом управления
- в) Менеджментом
- г) Все ответы верны

2. Предметом психологии управления являются:

- а) Управленческие отношения между субъектом и объектом управления
- б) Отношения между членами организации
- в) Отношения между различными подразделениями
- г) Все ответы верны

3. Управленческая деятельность это - .

4. Какие задачи призвана решать психология управления:

- а) Подбор сотрудников к функциям и друг к другу соответственно их индивидуальным особенностям
- б) Воздействие на психику работников через стимулирование
- в) Изучение влияния личностных факторов на процесс управленческой деятельности
- г) Все ответы верны

5. Объектом управленческого воздействия является:

- а) Отдельный работник
- б) Трудовой коллектив
- в) Организация в целом
- г) Все ответы верны

6. Субъектом управленческого воздействия является:

- а) Руководитель
- б) Трудовой коллектив
- в) Группа людей, принимающих решение
- г) Организация

7. Специфика деятельности руководителя заключается:

- а) В воздействии на работников
- б) В воздействии на систему
- в) В самостоятельном решении управленческих задач
- г) Все ответы верны

8. Носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности это:

- а) Объект управления
- б) Субъект управления
- в) Оба ответа верны
- г) Правильного ответа нет

Тема 2. Психологическая структура управленческой деятельности

1. «Оперантные» реакции выделил:

- а) ДЖ. Уотсон
- б) А.Смит
- в) Б.Ф.Скиннер
- г) Г.Форд

2. Поведение людей в организации основано на:

- а) Ценностных предпосылках
- б) Побуждениях
- в) Мотивах
- г) Целях

3. Стимулы это:

- а) Призыв
- б) Поощрение
- в) Наказание
- г) Восклицание

4. Модель поведения и отношений, которая на законных основаниях планируется для членов организации, называется:

- а) Формальной организацией
- б) Неформальной организацией
- в) Управленческим процессом
- г) Правильного ответа нет

5. Объективность, склонность к доминированию, честолюбие, социальность, импульсивность это:

- а) Симптомы проявления личности в организации
- б) Манера поведения человека в организации
- в) Стремление личности выделиться
- г) Все ответы верны

6. Умения развиваются на основе:

- а) Привычек
- б) Системы навыков
- в) Знаний
- г) Тренировок

7. Профессиональная деятельность характеризуется:

- а) Наличием специальности
- б) Развитием навыков
- в) Наличием способностей
- г) Развитием интеллекта

8. Деятельность это - .

Тема 3. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления

1. Руководство это:

- а) Направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней с целью изменения ее состояния или придания ей новых качеств
- б) Направленное воздействие на людей и их общности
- в) Целенаправленное воздействие на людей и их общности, соответственно намерениям руководства
- г) Верного ответа нет

2. Понятие «руководство» применимо исключительно:

- а) К социотехническим системам
- б) К техническим системам
- в) К социальным системам
- г) Все ответы верны

3. Понятие «управление» применимо:

- а) К социотехническим системам
- б) К техническим системам
- в) К социальным системам
- г) Все ответы верны

4. Процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти данной ему государством или группой называется:

- а) Руководство
- б) Лидерство
- в) Оба ответа верны
- г) Правильного ответа нет

5. Процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной деятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения и понимания друг друга называется:

- а) Руководство
- б) Лидерство
- в) Оба ответа верны
- г) Правильного ответа нет

6. Какая из теорий лидерства гласит, что руководителями не становятся, а рождаются:

- а) «Теория чет»
- б) «Элиты и толпы»

в) «Ситуационная теория»

г) Правильного ответа нет

7. Какая из теорий гласит, что многие лидерские качества могут быть приобретены в результате обучения и научения:

а) «Теория чет»

б) «Элиты и толпы»

в) «Ситуационная теория»

г) Правильного ответа нет

Тема 4. Подготовка и принятие управленческих решений делегирование руководителем своих полномочий

1. Идеальное представление желаемого состояния объекта или результата это:

а) Решение

б) Цель

в) Задача

г) Правильного ответа нет

2. Каким требованиям должно соответствовать управленческое решение:

а) Иметь ясную цель, быть своевременным, эффективным, конкретным, правомочным, обоснованным и непротиворечивым

б) Быть своевременным, эффективным, конкретным, правомочным, обоснованным и непротиворечивым

в) Иметь ясную цель, быть эффективным, конкретным, правомочным, обоснованным и непротиворечивым

г) Иметь ясную цель, быть своевременным, эффективным, конкретным, правомочным.

3. Выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом это:

а) Рациональное решение

б) Интуитивное решение

в) Решение, основанное на суждении

г) Все ответы верны

4. Выбор, обоснованный аналитически это:

а) Рациональное решение

б) Интуитивное решение

в) Решение, основанное на суждении

г) Все ответы верны

5. Делегирование полномочий это:

а) Временная передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя

б) Полная передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя

в) Оба ответа верны

г) Правильного ответа нет

6. Какие функции подлежат делегированию:

а) Мелкая рутинная работа

б) Руководство сотрудников и их мотивация

в) Срочные дела

г) Специализированная деятельность

7. Какие функции не подлежат делегированию:

а) Частные вопросы

б) Задачи высокой степени риска

в) Задачи строго доверительного характера

г) Подготовительные работы

8. Карьера руководителя это:

а) Успешное продвижение в области какой-либо деятельности

б) Индивидуальная последовательность важнейших перемен деятельности, связанных с изменением положения по служебной лестнице

в) Индивидуально осознанные и изменяемые позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении жизни

г) Правильного ответа нет

9. Рост руководителя в квалификационном плане до признания его профессионалом называется:

- а) Горизонтальной карьерой
- б) Вертикальным продвижением
- в) Внутриорганизационной карьерой
- г) Центростремительной карьерой

10. Планирование карьеры это - .

Тема 5. Личность подчиненного. Психология управления его поведением и деятельностью

1. В каком понятии выражена родовая принадлежность человека:

- а) Человек
- б) Индивид
- в) Личность
- г) Верного ответа нет

2. Какое понятие выражает отнесенность человека к определенному обществу, эпохе, культуре, науке

- а) Человек
- б) Индивид
- в) Личность
- г) Верного ответа нет

3. Единство неповторимых личностных свойств конкретного человека это:

- а) Индивид
- б) Индивидуальность
- в) Личность
- г) Все ответы верны

4. Сколько основных частей в структуре личности:

- а) 3
- б) 4
- в) 5
- г) Верного ответа нет

5. Продукты психической активности человека (знания, умения, навыки) это:

- а) Психические процессы
- б) Психические свойства
- в) Психические образования
- г) Психические состояния

6. Какие психические процессы позволяют человеку ориентироваться в окружающем мире:

- а) Познавательные
- б) Волевые
- в) Эмоциональные
- г) Все ответы верны

7. Характеристика психической активности людей в определенных условиях это:

- а) Психические процессы
- б) Психические свойства
- в) Психические образования
- г) Психические состояния

8. Какие психические процессы выражают отношение к миру:

- а) Познавательные
- б) Волевые
- в) Эмоциональные
- г) Все ответы верны

9. Совокупность устойчивых мотивов, целей, потребностей, идеалов и установок называется:

- а) Самосознанием
- б) Направленностью
- в) Темпераментом
- г) Характером

10. Природно обусловленная совокупность динамических проявлений психики, протекания психических процессов называется:

- а) Самосознанием
- б) Способностями
- в) Темпераментом
- г) Характером

11. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей, проявляющихся в общении, поведении деятельности называется

- а) Самосознанием
- б) Направленностью
- в) Темпераментом
- г) Характером

12. Особенности человека, позволяющие ему успешно справляться с тем или иным видом деятельности называется:

- а) Самосознанием
- б) Способностями
- в) Темпераментом
- г) Характером

13. Для человека с каким типом темперамента, подходит девиз «Не торопи!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

14. Какому типу темперамента походит девиз «Не навреди!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

15. Для какого типа темперамента характерен девиз «Доверяй, но проверяй!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

16. Какому типу темперамента соответствует девиз «Ни минуты покоя!»:

- а) Сангвиника
- б) Флегматика
- в) Меланхолика
- г) Холерика

17. Усвоение индивидом социального опыта, системы социальных связей путем вхождения в социальную среду это:

- а) Карьера
- б) Социализация
- в) Личностный рост
- г) Все ответы верны

18. Активное воспроизводство индивидом системы социальных связей это:

- а) Социализация
- б) Организация
- в) Менеджмент
- г) Верного ответа нет

19. Расширение видов деятельности, освоение и осмысление каждого из видов деятельности проявляется при:

- а) Социализации в сфере общения
- б) Социализации в сфере деятельности
- в) Социализации в сфере самосознания
- г) Все ответы верны

20. Включение подчиненного в систему взаимосвязей организации с ее традициями, нормами, ценностными ориентациями называется:

- а) Адаптацией

- б) Социально-психологической адаптацией
- в) Психофизиологической адаптацией
- г) Верного ответа нет

Тема 8. Психология управления групповыми процессами в деятельности руководителя

1. Социальный феномен, в основе которого лежит идея облегчения работы при любом виде совместной деятельности называется:

- а) Синергия
- б) Фасилитация
- в) Плацебо
- г) Верного ответа нет

2. К какому виду организаций относят административные органы и учреждения:

- а) Бюрократии
- б) Учреждения тотального типа
- в) Добровольные организации
- г) Все ответы верны

3. К какому виду организаций относят больницы, тюрьмы, монастыри, воинские части:

- а) Бюрократии
- б) Учреждения тотального типа
- в) Добровольные организации
- г) Все ответы верны

4. Каким видом взаимодействия характеризуется социотехническая система:

- а) Человек-человек
- б) Человек-машина
- в) Машина-машина
- г) Все ответы верны

5. Логическая форма познания личностных особенностей себя и других людей называется:

- а) Эмпатия
- б) Рефлексия
- в) Идентификация
- г) Все ответы верны

6. Центральным звеном группы является:

- а) Предметная деятельность группы
- б) Непосредственные контакты между людьми
- в) Характер совместной деятельности
- г) Все ответы верны

7. С чего нужно начинать соединение коллектива:

- а) С трудовой деятельности
- б) С постановки целей
- в) С ресурсов
- г) Верного ответа нет

8. Появление новых сотрудников может привести

- а) К распаду неформальной группы или организации
- б) К сокращению возможностей взаимодействия
- в) К удовлетворению социальных нужд
- г) Все ответы верны

9. К типам формальных коллективов относятся:

- а) Группы руководителей
- б) Производственные группы
- в) Комитеты
- г) Правильного ответа нет

10. К факторам, влияющим на эффективность группы, относятся:

- а) Потребность в доступе к неформальному источнику информации
- б) Чувство принадлежности
- в) Состав группы
- г) Все ответы верны

Тема 9. Коммуникативная структура организации, слухи и меры противодействия им

1. Коммуникация это:

- а) Передача информации от одного индивида к другому
- б) Процесс достижения социальной общности при сохранении индивидуальности каждого его элемента
- в) Сеть каналов и путей, по которым происходит обмен информации и мнениями
- г) Все ответы верны

2. Какая форма коммуникации осуществляется при помощи побудительных сообщений:

- а) Управленческая
- б) Информационная
- в) Эмотивная
- г) Фактическая

3. Какая форма коммуникации осуществляется при помощи экспрессивных сообщений:

- а) Управленческая
- б) Информационная
- в) Эмотивная
- г) Фактическая

4. Коммуникация между работниками, находящимися на разных уровнях организационной иерархии называется:

- а) Горизонтальной
- б) Вертикальной
- в) Центробежной
- г) Верного ответа нет

5. Что не относится к причинам плохой коммуникации:

- а) Неблагоприятный психологический климат
- б) Личностные моменты
- в) Неполнота воспринимаемой информации
- г) Правильного ответа нет

6. Слух это:

- а) Форма межличностной коммуникации
- б) Информативное сообщение
- в) Эмоционально-значимое для других сообщение
- г) Правильного ответа нет

Тема 10. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя

1. Конфликт это - .

2. Социальное явление, вызвавшее данную конфликтную ситуацию это:

- а) Объект конфликта
- б) Субъект конфликта
- в) Участник конфликта
- г) Все ответы верны

3. Отдельные лица, группы людей, организации это:

- а) Объект конфликта
- б) Субъект конфликта
- в) Участник конфликта
- г) Все ответы верны

4. К основным структурным элементам конфликта не относят:

- а) Объект конфликта
- б) Участников конфликта
- в) Инцидент
- г) Конфликтную ситуацию

5. Взаимное восприятие особенностей каждой из конфликтных сторон представляют собой:

- а) Познавательный компонент
- б) Эмоциональный компонент
- в) Волевой компонент
- г) Мотивационный компонент

6. Какой компонент характеризует сущность несовпадения позиций участников противоборства

- а) Познавательный компонент
- б) Эмоциональный компонент
- в) Волевой компонент
- г) Мотивационный компонент

7. Какие конфликты возникают при столкновении противоположных мотивов, потребностей, интересов у человека

- а) Личностные
- б) Межличностные
- в) Межгрупповые
- г) Ролевые

8. При каких конфликтах в качестве конфликтующих сторон выступают социальные группы, преследуемые несовместимые цели:

- а) Личностных
- б) Межличностных
- в) Межгрупповых
- г) Ролевых

9. Конструктивный конфликт это - .

10. Деструктивный конфликт это - .

Тема 11. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление жизненных кризисов

1. Здоровье это:

- а) Адекватность в решении проблем
- б) Правильная, нормальная деятельность организма
- в) Состояние полного физического, психологического, социального благополучия
- г) Отсутствие болезней

2. Какие критерии не относятся к здоровью:

- а) Социализация
- б) Адаптация
- в) Биохимические
- г) Морфологические

3. Какие критерии не относятся к психологическому здоровью:

- а) Индивидуализация
- б) Адаптация
- в) Ценность внутреннего мира
- г) Поиск смысла жизни

4. Целостная совокупность повседневной жизни людей это:

- а) Индивидуализация
- б) Социализация
- в) Образ жизни
- г) Правильного ответа нет

5. Назовите третий фактор, поддерживающий физическое здоровье:

- а) Дыхание
- б) Питание
- в)

6. Какой стадии стресса не существует:

- а) Реакция тревоги
- б) Сопротивление
- в) Перенапряжение
- г) Истощение

7. Чрезвычайный или патологический раздражитель это:

- а) Стресс
- б) Дистресс
- в) Стрессор
- г) Агрессор

8. Значительное по силе и продолжительности экстремальное воздействие, вызывающее стресс это:

- а) Дистресс
- б) Стресс
- в) Стрессор
- г) Агрессор

9. Какого вида стресса не существует:

- а) Психологического
- б) Физиологического
- в) Духовного
- г) Правильного ответа нет

10. Сложное переходное состояние, возникающее в условиях невозможности жить, как прежде и незнания как жить дальше, связанное с мучительным переживанием своего «Я», называется:

- а) Стресс
- б) Кризис
- в) Здоровье
- г) Все ответы верны

Тема 12. Роль социально-психологической службы в системе управления

1. Как называется отдельное научно-исследовательское подразделение оказывающее научно-методическую и практическую помощь в решении конкретных социально- психологических проблем предприятия

- а) Отдел кадров
- б) Служба по управлению человеческими ресурсами
- в) Социально-психологическая служба
- г) Бухгалтерия

2. Уровень профессионализма практического психолога определяется:

- а) Развитием способностей
- б) Методической подготовкой
- в) Теоретическими знаниями
- г) Все ответы верны

3. Средством поддержания авторитета менеджера является:

- а) Доминантность
- б) Уровень развития
- в) Вспыльчивость
- г) Покладистость

4. Состояние психического утомления характеризуется как:

- а) «Выжатый лимон»
- б) «Сочный апельсин»
- в) «Сушеная курага»
- г) «Холодный арбуз»

5. Состояние тревожности сопровождается:

- а) Равнодушием
- б) Оптимизмом
- в) Беспокойством
- г) Все ответы верны

6. В основе какого кризиса лежит борьба мотивов

- а) Целостного
- б) Ценностного
- в) Кризиса удовольствия
- г) Кризиса среднего возраста

7. Какое состояние возникает вследствие повышения ответственности, дефицита времени и столкновения с особо трудными задачами:

- а) Состояние психического утомления
- б) Состояние психического напряжения
- в) Состояние тревожности
- г) Состояние умиротворения

8. Неспецифическая приспособительная реакция на воздействие экстремального фактора, называется:

- а) Стресс

- б) Дистресс
- в) Кризис
- г) Беспокойство

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется в случае, если студент ответил правильно на 8 тестовых вопроса;

- оценка «не зачтено» выставляется в случае, если студент ответил правильно менее, чем на 8 тестовых вопроса.

7.3.2. Типовые ситуационные задачи

Задача 1.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

«Сейчас я тебе покажу».

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

Задача 2.

Процесс управления - это: результат влияния руководителя на подчиненного; совокупность видов деятельности людей в организации; совокупность отдельных видов деятельности, направленных на упорядочение и координацию функционирования и развития организации и ее элементов в интересах достижения стоящих перед ними целей.

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

Поскольку практически всякая учебная дисциплина призвана формировать сразу несколько компетенций, критерии оценки целесообразно формировать в два этапа.

1-й этап - начальный: определение критериев оценки отдельно по каждой формируемой компетенции. Сущность 1-го этапа состоит в определении критериев для оценивания отдельно взятой компетенции на основе продемонстрированного обучаемым уровня самостоятельности в применении полученных в ходе изучения учебной дисциплины, знаний, умений и навыков.

2-й этап - заключительный: определение критериев для оценки уровня знаний по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе изучения предмета.

Сущность 2-го этапа определения критерия оценки по учебной дисциплине заключена в определении подхода к оцениванию на основе ранее полученных данных о сформированности каждой компетенции, обязательной к выработке в процессе изучения предмета. В качестве основного критерия при оценке обучаемого при определении уровня освоения учебной дисциплины наличие сформированных у него компетенций по результатам освоения учебной дисциплины.

Показатели оценивания компетенций и шкала оценки

Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено) или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» (зачтено) или низкий уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» (зачтено) или повышенный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» (зачтено) или высокий уровень освоения компетенции
<p>Уровень освоения дисциплины, при котором у обучаемого не сформировано более 50% компетенций. Если же учебная дисциплина выступает в качестве итогового этапа формирования компетенций (чаще всего это дисциплины профессионального цикла) оценка «неудовлетворительно» должна быть выставлена при отсутствии сформированности хотя бы одной компетенции</p>	<p>При наличии более 50% сформированных компетенций по дисциплинам, имеющим возможность до-формирования компетенций на последующих этапах обучения. Для дисциплин итогового формирования компетенций естественно выставлять оценку «удовлетворительно», если сформированы все компетенции и более 60% дисциплин профессионального цикла на уровне «удовлетворительно».</p>	<p>Для определения уровня освоения промежуточной дисциплины на оценку «хорошо» обучающийся должен продемонстрировать наличие не менее 80% сформированных компетенций, из которых не менее 1/3 должны быть оценены отметкой «хорошо». Оценивание итоговой дисциплины на «хорошо» обуславливается наличием у обучаемого всех сформированных компетенций причем общепрофессиональные компетенции по учебной дисциплине должны быть сформированы не менее чем на 60%, то есть на повышенном уровне, соответствующем оценке «хорошо».</p>	<p>Оценка «отлично» по дисциплине с промежуточным освоением компетенций, может быть выставлена при 100% подтверждении наличия компетенций, либо при 90% сформированных компетенций, из которых не менее 2/3 оценены отметкой «хорошо». В случае оценивания уровня освоения дисциплины с итоговым формированием компетенций оценка «отлично» может быть выставлена при подтверждении 100% наличия сформированной компетенции у обучаемого, а также при выполнении требований к получению оценки «хорошо» и освоении на «отлично» не менее 50% общепрофессиональных компетенций.</p>

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература:

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>
2. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

3. Островский, Э. В. Психология управления : учебное пособие / Э. В. Островский ; Всероссийский заочный финансово-экономический институт. - Москва : Вуз. учебник : ИНФРА-М, 2011. - 249 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/313827>

8.2 Дополнительная учебная литература:

Козлов В.В. Психология управления. М., Изд. центр «Академия», 2011.

Демидова Г.В. Управленческая психология. М., - Академия, 2009.

Морозов А.В. Психология управления. М., Академический проект, 2011.

Урбанович А.А. Психология управления. Минск: Харвеса, 2010.

Островский Э.В. Психология управления. М., ИНТРА. – М. 2011 г.

Ильин Г.Л. Социология и психология управления. М., Изд. центр «Академия», 2010.

Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. М.: ЮНИТИ-Дана, 2008.

Шуванов В.И. Социальная психология управления. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Практические занятия	<p>Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Они развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания студентов и выступают как средства оперативной обратной связи, прививают навыки поиска, обобщения и изложения учебного материала.</p> <p>Структура практического занятия в основном одинакова: вступление преподавателя; ответы студентов на вопросы плана; выполнение практических заданий; заключительное слово преподавателя.</p> <p>Практические занятия предполагают включение учебных заданий (задач, вопросов), которые нацеливают мыслительную деятельность обучаемых на обдумывание наиболее важных теоретических положений темы, на понимание их социального, практического значения и конкретного личностного смысла. Это могут быть обсуждения рефератов, дискуссии, решение задач, доклады, тренировочные упражнения, наблюдения, эксперименты.</p> <p>Практические задания для самостоятельной работы студентов, направлены на отработку психологических знаний, умений и навыков студентов, полученных в курсе психологии. Они могут быть использованы в период прохождения педагогической практики.</p> <p>Формы групповых занятий обеспечивают решение двуединой задачи: с одной стороны, достижение через решение учебных задач усвоения учебного материала обучаемыми и, с другой, – управление преподавателем процессом этого усвоения, уточнение и корректировка усвоенного студентами, создание воспитательного эффекта.</p>
Контрольная работа/индивидуальные задания	<p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, с отечественными и зарубежными источниками, конспектами основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими для конкретной темы. Составление аннотаций к прочитанной литературе, источникам и др.</p>
доклад	<p>Цель доклада – самостоятельное овладение методикой и навыками работы с источниками и литературой, приобретение умения научно и логично обосновывать свои выводы. Кроме того, написание доклада – одна из ступеней подготовки студента к будущей работе над курсовой, а</p>

	<p>затем и над выпускной квалификационной работой. Работу над докладом следует начать с подбора литературы и источников по изучаемому вопросу. Вначале необходимо ознакомиться с учебниками и учебными пособиями, затем перейти к изучению монографической литературы, научных статей. При этом важно обратить внимание на время, условия, цели появления монографии или статьи, разобраться в их методологии, источниковедческой базе, понять аргументацию основных положений авторов. В процессе работы с источниками важно подвергнуть их анализу в целом, а не рассматривать только отдельные стороны, касающиеся изучаемого вопроса, и только затем использовать для определенных выводов. Дальнейшая работа студента связана с составлением плана изложения обозначенной темы, в котором рекомендуется иметь следующие разделы: введение, основная часть, заключение, список использованных источников и литературы. Во введении следует четко изложить исследовательские задачи, дать краткий обзор литературы. В основной части доклада, разделенной на параграфы, излагается содержание материала и проводится его анализ. Как правило, параграфы заканчиваются краткими выводами по рассмотренному в них вопросу или его части. В заключение работы необходимо сделать развернутые, обобщающие выводы по всем аспектам исследованной темы, аргументируя при этом свою точку зрения. В конце доклада обязательно приводится список источников и литературы. При оформлении списков источников, литературы и цитат следует придерживаться принятых правил. Приводимые в тексте цитаты заключаются в кавычки, к ним даются сноски с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года издания, страницы. Если цитата взята из статьи, то указываются фамилия и инициалы автора, название статьи, название сборника (журнала, газеты) и выходные данные (для сборника – место, год издания, для журнала – год, число, месяц). При пользовании материалами, размещенными в сети Интернет, также необходимо делать ссылки с указанием конкретного сайта, послужившего источником информации. Кроме того, следует обращать внимание на то, что при оформлении доклада важно аккуратно и грамотно набирать текст и нумеровать листы.</p>
Реферат/курсовая работа	<p><i>Реферат:</i> Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Перед написанием реферата необходимо ознакомиться с его структурой и правилами оформления. Последние практически идентичны оформлению докладов (см. выше).</p>
Коллоквиум	<p>Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.</p>
Подготовка к экзамену (зачету)	<p>При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на рекомендуемую литературу и др.</p>

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психология управления» предполагает более глубокую проработку ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы студентов по данной дисциплине являются:

- подготовка рефератов и докладов к практическим занятиям;
- выполнение исследовательских проектов;
- самоподготовка по вопросам;
- подготовка к зачету.

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной литературы. Основная функция учебников - ориентировать студентов в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. В процессе изучения данной дисциплины оценивается активность студентов на практических занятиях, а также качество и своевременность подготовки теоретических материалов, исследовательских проектов и презентаций рефератов. По окончании изучения дисциплины проводится зачет по предложенным вопросам и заданиям.

Вопросы, выносимые на зачет, должны служить постоянными ориентирами при организации самостоятельной работы студента. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к зачету, а сам зачет становится формой проверки качества всего процесса учебной деятельности бакалавра.

Студент, показавший высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками по предложенному вопросу, считается успешно освоившим учебный курс. В случае большого количества затруднений при раскрытии предложенного на зачете вопроса студенту предлагается повторная сдача в установленном порядке.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования:

- 1) посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического овладения пропущенного недостаточно для качественного усвоения;
- 2) все рассматриваемые на практических занятиях темы обязательно конспектировать в отдельную тетрадь и сохранять её до окончания обучения в вузе;
- 3) обязательно выполнять все домашние задания;
- 4) проявлять активность на занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому студенту;
- 5) в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.

9.2 Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Целями освоения дисциплины (модуля) «Психология управления» являются вооружение студентов знанием актуальные проблем психологии руководителей, в том числе, ознакомление студентов с:

методологическими основами и актуальными научными проблемами психологии личности, психологическими закономерностями формирования, развития и функционирования личности, современными научными представлениями о личности, как о сложной системе взаимодействия человека и социальной действительности. Современными методами диагностики личности и практического применения социально-психологических знаний.

При подготовке студентов к практическим занятиям по курсу необходимо не только знакомить студентов с теориями и методами практики, но и стремиться отрабатывать на практике необходимые навыки и умения.

Практическое занятие - это активная форма учебного процесса в вузе, направленная на умение магистрантов переработать учебный текст, обобщить материал, развить критичность мышления, отработать практические навыки. В рамках курса «Психология управления» применяются следующие виды практических занятий: семинар-конференция (студенты выступают с докладами по теме рефератов, которые тут же и обсуждаются), обсуждение отдельных вопросов на основе обобщения материала, обсуждение результатов исследовательских проектов.

Практические занятия предназначены для усвоения материала через систему основных понятий психологической науки. Они включают обсуждение отдельных вопросов, разбор трудных понятий и их сравнение в разных научных школах, решение различных психологических задач. Успешная организация времени по усвоению данной дисциплины во многом зависит от наличия у магистранта умения самоорганизовать себя и

свое время для выполнения предложенных домашних заданий. При этом *алгоритм подготовки будет следующим:*

1 этап - поиск в литературе теоретической информации на предложенные преподавателем темы;

2 этап - осмысление полученной информации, освоение терминов и понятий;

3 этап - составление плана ответа на конкретные вопросы (конспект по теоретическим вопросам к практическому занятию, не менее трех источников для подготовки, в конспекте должны быть ссылки на источники);

Требования к выступлениям студентов.

Примерный перечень требований к выступлению студентов:

1) Связь выступления с изучаемой темой или вопросом.

2) Раскрытие сущности проблемы.

3) Методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов - самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Доклад является формой работы, при которой студент самостоятельно готовит сообщение на заданную тему и далее на семинарском занятии выступает с этим сообщением.

Целью докладов и сообщений по темам рефератов является более глубокое раскрытие одного из теоретических подходов или методологических направлений в современной психологии личности. Доклад должен быть построен таким образом, чтобы наиболее ярко охарактеризовать выбранную теоретическую школу или методологическое направление и сформировать интерес к её дальнейшему изучению. Обязательным требованием является толерантное и корректное изложение материала.

При подготовке к докладам необходимо:

- подготовить сообщение, включающее сравнение точек зрения различных авторов;

- сообщение должно содержать анализ точек зрения, изложение собственного мнения или опыта по данному вопросу, примеры;

- вопросы к аудитории, позволяющие оценить степень усвоения материала;

- выделение основных мыслей, так чтобы остальные студенты могли конспектировать сообщение в процессе изложения.

Доклад (сообщение) иллюстрируется конкретными примерами из практики представителей рассматриваемого направления.

10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)

10.1. Общесистемные требования

Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «КЧГУ»

<http://kchgu.ru> - адрес официального сайта университета

<https://do.kchgu.ru> - электронная информационно-образовательная среда КЧГУ

Электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки)

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2023/ 2024 учебный год	Электронно-библиотечная система ООО «Знаниум». Договор № 915 ЭБС от 12 мая 2023г.	с 12.05.2023 г по 12.05.2024 г.
	Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № СЭБ НВ-294 от 1 декабря 2020 года.	Бессрочный
2023 /2024	Электронная библиотека КЧГУ (Э.Б.).Положение об ЭБ	Бессрочный

учебный год	утверждено Ученым советом от 30.09.2015г.Протокол № 1). Электронный адрес: https://kchgu.ru/biblioteka - kchgu/	
2023 / 2024 Учебный год	<p>Электронно-библиотечные системы: Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» - https://www.elibrary.ru. Лицензионное соглашение №15646 от 01.08.2014г.Бесплатно. Национальная электронная библиотека (НЭБ) – https://rusneb.ru. Договор №101/НЭБ/1391 от 22.03.2016г.Бесплатно. Электронный ресурс «Polred.com Обзор СМИ» – https://polpred.com. Соглашение. Бесплатно.</p>	Бессрочно

10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория №503 (учебно-лабораторный корпус) для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Специализированная мебель:

– столы ученические, стулья, доска меловая.

Учебно-наглядные пособия (в электронном виде).

Технические средства обучения:

Телевизор, системный блок с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРРП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-170203-103503-237-90), с 02.03.2017 по 02.03.2019г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1CI2-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г.

2. Научный зал, 20 мест, 10 компьютеров (учебно-лабораторный корпус, ауд.101)

Специализированная мебель: столы ученические, стулья.

Технические средства обучения:

персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРРП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная

- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-170203-103503-237-90), с 02.03.2017 по 02.03.2019г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1CI2-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г.

3. Читальный зал, 80 мест, 10 компьютеров (учебно-лабораторный корпус, ауд. 102а).

Специализированная мебель: столы ученические, стулья.

Технические средства обучения:

Дисплей Брайля ALVA с программой экранного увеличителя MAGic Pro;

стационарный видеувеличитель Clear View с монитором;

2 компьютерных роллера USB&PS/2; клавиатура с накладкой (ДЦП);

акустическая система свободного звукового поля Front Row to Go/\$;

персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРПИ Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-170203-103503-237-90), с 02.03.2017 по 02.03.2019г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1CI2-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г.

4. Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (учебно-лабораторный корпус, ауд.507)

Специализированная мебель:

– столы ученические, стулья, доска меловая.

Учебно-наглядные пособия (в электронном виде).

Технические средства обучения:

- ноутбуки в количестве 3 шт. с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Лицензионное программное обеспечение:

Лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
- Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- Calculate Linux (внесён в ЕРПИ Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная

- Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-170203-103503-237-90), с 02.03.2017 по 02.03.2019г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
- Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1CI2-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г.

10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения

1. ABBY FineReader (лицензия №FCRP-1100-1002-3937), бессрочная.
2. Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная.
3. Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная.
4. Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1CI2-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г.
5. Microsoft Office (лицензия №60127446), бессрочная.
6. Microsoft Windows (лицензия №60290784), бессрочная.

10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовой портал «Консультант плюс» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Информационно-правовой портал «Гарант» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/>
3. Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru/>
4. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. - <https://wciom.ru/>.
5. Официальный сайт Аналитического центра ЛЕВАДА-ЦЕНТР [Электронный ресурс]. - <https://www.levada.ru/>.

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для лиц с ОВЗ и/или с инвалидностью РПД разрабатывается на основании «Положения об организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева».

12. Лист регистрации изменений

Изменение	Дата и номер протокола ученого совета Университета, на котором были утверждены изменения	Дата введения изменений
<p>Обновлены договоры:</p> <p>1. На предоставление доступа к ЭБС «Знаниум» №3686эбс от 20.03.2019г. (с 30.03.2019 по 30.03.2020г.);</p> <p>2. На предоставление доступа к ЭБС «Знаниум» №4438эбс от 23.03.2020г. (с 30.03.2020 по 30.03.2021г.);</p> <p>3. На антивирус Касперского OE26-190214—143423-910-82 (с 14.02.2019-02.03.2021)</p>		
<p>Обновлен Договор с электронно-библиотечной системой «Лань» № СЭБ НВ -294 от 01.12.2020г. Бессрочный.</p>		
<p>Обновлены договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на использование лицензионного программного обеспечения: оказание услуг по продлению лицензий на антивирусное программное обеспечение. Kaspersky Endpoint Security (номер лицензии 280E-210210-093403-420-2061). 2021-2023 годы; - на предоставление доступа к ЭБС ООО «Знаниум». Договор № 5184 ЭБС от 25.03.2021г. (с 30.03.2021 по 30.03.2022г.). 		
<p>Обновлены договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на предоставление доступа к ЭБС ООО «Знаниум». Договор № 179 ЭБС от 25.03.2022г. (с 30.03.2022 по 30.03.2023г.). 		
<p>Обновлены договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на использование лицензионного программного обеспечения: оказание услуг по продлению лицензий на антивирусное программное обеспечение - Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1C12-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г. - на предоставление доступа к ЭБС ООО «Знаниум». Договор № 915 ЭБС от 12.05.2023г. (с 12.05.2023 по 12.05.2024г.). 		