

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А. П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ С. А. Петрушенко
«20» мая 2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
Психология управления**

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы бакалавриата
37.03.01.02 Психологическое консультирование и коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА психологии**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	13 1/6			
Неделя	13 1/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	24	24	24	24
Практические	48	48	48	48
Итого ауд.	72	72	72	72
Контактная работа	72	72	72	72
Сам. работа	72	72	72	72
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	180	180	180	180

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 протокол № 9.

Программу составил(и): канд. психол. наук, Зав. каф., Холина О.А.; канд. психол. наук, Мищенко Вера Ивановна

Зав. кафедрой: Холина О. А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	являются формирование знаний о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности, психологических особенностях личности руководителя и психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей; формирование практических навыков психологического сопровождения управленческой деятельности
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2:	Способен осуществлять индивидуальный и групповой коучинг, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа
ПК-2.1:	Разрабатывает программы индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа
ПК-2.2:	Проводит индивидуальный и групповой коучинг, управляет коммуникацией, администрирует бизнес-процессы и обеспечивает работу с персоналом в организациях разного типа
УК-3:	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1:	Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат
УК-3.2:	Использует в практической деятельности технологии взаимодействия членами команды и социальными партнерами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	
Теоретические основы норм и правил командной работы, информацию о личной ответственности за общий результат (соотнесено с индикатором УК-3.1);	
Теоретические основы технологии взаимодействия членами команды и социальными партнерами (соотнесено с индикатором УК-3.2)	
Теоретические и методологические основы разработки программы индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.1);	
Теоретические и методологические основы проведения индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.2)	
Уметь:	
Соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат (соотнесено с индикатором УК-3.1);	
Использовать в практической деятельности технологии взаимодействия членами команды и социальными партнерами (соотнесено с индикатором УК-3.2)	
Разрабатывать программы индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.1);	
Проводить индивидуальный и групповой коучинг, управлять коммуникацией, администрировать бизнес-процессы и обеспечивать работу с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.2)	
Владеть:	
Навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, несения личной ответственности за общий результат (соотнесено с индикатором УК-3.1);	
Методами практической деятельности технологии взаимодействия членами команды и социальными партнерами (соотнесено с индикатором УК-3.2)	
навыками разработки программы индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.1);	
навыками проведения индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.2)	

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Введение в психологию управления

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Предмет психологии управления, история становления менеджмента как науки, краткая хронология развития науки об управлении, основоположники (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль,	Лекционные занятия	7	6	УК-3 ПК-2 ПК-2.1

	В. Скот, М. Фоллет) современные теории менеджмента и история психологии управления (Э. Агос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман). Управление и менеджмент: общая характеристика и социальнопсихологические аспекты. Этимология слов «управление» и «менеджмент». Э. Шейн о культурной обусловленности термина «менеджмент».				ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
1.2	Менеджмент в постиндустриальном обществе. Развитие управления. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Ридестрале и К. Нордстрем), виртуальный генезис управления человеческими ресурсами (концепция Н.Н. Носова): основные этапы и основные психологические решения, особенности внешней и внутри-организационной среды: характеристики постиндустриального общества, пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания.	Лекционные занятия	7	6	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
1.3	Профессионально-важные качества и личностные особенности руководителя, мотивация менеджеров высшего звена, профессиональное здоровье и долголетие и психическое выгорание менеджеров. Трудовые агитуды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье. Трудоголизм. Социальная ответственность менеджера.	Лекционные занятия	7	6	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
1.4	Личность руководителя. Лидерство, руководство - сущность и специфика. Лидерство как процесс социального влияния. Социальное влияние в руководстве коллективом. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах), современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера). Лидер современной организации: анализ лидерства и руководства в преуспевающих компаниях	Лекционные занятия	7	6	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
1.5	Предмет психологии управления, история становления менеджмента как науки, краткая хронология развития науки об управлении, основоположники (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М. Фоллет) современные теории менеджмента и история психологии управления (Э. Агос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман). Управление и менеджмент: общая характеристика и социальнопсихологические аспекты. Этимология слов «управление» и «менеджмент». Э. Шейн о культурной обусловленности термина «менеджмент».	Практические занятия	7	12	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
1.6	Менеджмент в постиндустриальном обществе. Развитие управления. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Ридестрале и К. Нордстрем), виртуальный генезис управления человеческими ресурсами (концепция Н.Н. Носова): основные этапы и основные психологические решения, особенности внешней и внутри-организационной среды: характеристики постиндустриального общества, пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания.	Практические занятия	7	12	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
1.7	Профессионально-важные качества и личностные особенности руководителя, мотивация менеджеров высшего звена, профессиональное здоровье и долголетие и психическое выгорание менеджеров. Трудовые агитуды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье. Трудоголизм. Социальная ответственность менеджера.	Практические занятия	7	8	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2

Раздел 2. Изучение трудовой деятельности

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Личность руководителя. Лидерство, руководство - сущность и специфика. Лидерство как процесс социального влияния. Социальное влияние в руководстве коллективом. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной	Практические занятия	7	8	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2

	и эмоциональной сферах), современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Гернера). Лидер современной организации: анализ лидерства и руководства в преуспевающих компаниях				
2.2	Структура и содержание системы управления и психологическое содержание функций менеджмента. Система управления. Подсистемы системы управления. Типы информационно-поведенческих подсистем (О.С. Виханский, А.И. Наумов). Характеристика и значение подсистемы саморазвития системы управления. Алгоритм управленческой деятельности, функции менеджмента: общая характеристика по О.С. Виханскому и А.И. Наумову. Психологическое содержание функций менеджмента. Психологические аспекты целеполагания, разработки стратегии, планирования работы, проектирования работы, мотивации персонала, координации работы, учета и оценки работы, контроля выполнения заданий, обратной связи от менеджера к исполнителю	Практические занятия	7	8	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
2.3	Проблема деловой карьеры руководителя. Горизонтальное и вертикальное продвижение. Основные цели деловой карьеры руководителя. Виды карьеры: профессиональная и внутриорганизационная. Планирование карьеры работников. Определение понятия «имидж». Субъекты имиджа. Виды имиджа. Виды имиджформирующей информации. Виды невербальной информации. Закономерности формирования первого впечатления. Аттракция и имидж. Имидж и самораскрытие в общении. Этапы формирования имиджа. Технология формирования позитивного имиджа.	Самостоятельная работа	7	24	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
2.4	Личность подчиненного. Уровни в структуре личности. Структура исполнительской деятельности. Психологические типы исполнителей. Мотивирование подчиненных. Определение понятия «организация». Признаки организации. Организационные парадигмы. Структура организации. Структурная единица организации. Жизненный цикл организационного развития. Этапы организационного развития.	Самостоятельная работа	7	20	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
2.5	Понятие организационной культуры. Функции организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Уровни организационной культуры. Виды организационных культур. Мероприятия по изменению или усилению определенного типа организационной культуры. Классификация организационной культуры по Т.Ю. Базарову. Управление организационной культурой. Понятие малой группы. Групповая динамика и поведение людей. Этапы принадлежности человека к группе. Феномен конформизма. Виды конформного поведения. Давление авторитета. Влияние меньшинства: введение инноваций в группе. Социально-психологический климат малой группы. Виды социально-психологического климата. Факторы социально-психологического климата малой группы. Этапы развития малой группы.	Самостоятельная работа	7	28	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2
2.6	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	7	36	УК-3 ПК-2 ПК-2.1 ПК-2.2 УК-3.1 УК-3.2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю.	Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по напр. и спец. психологии	М.: Академия, 2004	
2	Пряжников, Пряжникова Е. Ю.	Психология труда: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений	М.: Академия, 2012	
3	Хамков В. И.	Психология труда: учебное пособие	Казань: Познание (Институт ЭУП), 2008	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258025
4	Челпанов Г. И.	Психология	Санкт-Петербург: Лань, 2013	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=43899

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Стекачева А. Д.	Управление конфликтами и стрессами на предприятии	Москва: Лаборатория книги, 2012	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140857
2	Челпанов Г. И.	Психология. Основной курс, читанный в Московском университете в 1908-1909 акад. гг.	Санкт-Петербург: Лань, 2013	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=35309
3	Челпанов Г. И.	Сборник статей (Психология и Школа)	Санкт-Петербург: Лань, 2013	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=35310

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

5.3. Перечень программного обеспечения

OpenOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания ПОЗ-практико-ориентированные задания Т – тест Э- экзамен
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
<p><i>Знать:</i> Теоретические основы норм и правил командной работы, информацию о личной ответственности за общий результат (соотнесено с индикатором УК-3.1); Теоретические основы технологии взаимодействия членами команды и социальными партнерами (соотнесено с индикатором УК-3.2)</p>	<p>осуществлен поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий, составлен опорный конспект вопроса.</p>	<p>полное, развернутое, грамотное и логическое освещение вопроса; умение приводить примеры; умение излагать свою точку зрения; умение применять теоретические положения в прикладной плоскости.</p>	<p>ПОЗ Т – вопросы 1-20 Э-вопросы 1-60</p>
<p><i>Уметь:</i> Соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат (соотнесено с индикатором УК-3.1); Использовать в практической деятельности технологии взаимодействия членами команды и социальными партнерами (соотнесено с индикатором УК-3.2)</p>			
<p><i>Владеть:</i> Навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, несения личной ответственности за общий результат (соотнесено с индикатором УК-3.1); Методами практической деятельности технологии взаимодействия членами команды и социальными партнерами (соотнесено с</p>			

индикатором УК-3.2)			
ПК-2: Способен осуществлять индивидуальный и групповой коучинг, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа			
<p><i>Знать:</i> Теоретические и методологические основы разработки программы индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.1); Теоретические и методологические основы проведения индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.2)</p>	<p>осуществлен поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий, составлен опорный конспект вопроса.</p>	<p>полное, развернутое, грамотное и логическое освещение вопроса; умение приводить примеры; умение излагать свою точку зрения; умение применять теоретические положения в прикладной плоскости.</p>	<p>ПОЗ Т -вопросы 1-20 Э-вопросы 1-60</p>
<p><i>Уметь:</i> Разрабатывать программы индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.1); Проводить индивидуальный и групповой коучинг, управлять коммуникацией, администрировать бизнес-процессы и обеспечивать работу с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с</p>			

индикатором ПК-2.2)			
<p><i>Владеть:</i> навыками разработки программы индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.1); навыками проведения индивидуального и группового коучинга, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом в организациях разного типа (соотнесено с индикатором ПК-2.2)</p>			

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

Форма контроля – экзамен :

- 84-100 баллов (оценка «отлично»)
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 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

Вопросы к экзамену

1. Психология управления как наука.
2. История возникновения и становления психологии управления.
3. Современные теории менеджмента.
4. Виртуальный генезис управления человеческими ресурсами (концепция Н.Н. Носова).
5. Базовые понятия психологии управления: организация, управление, коммуникация, руководитель, сотрудник.
6. Основные принципы и закономерности управленческой деятельности.
7. Социально-психологические функции управления в организации.
8. Предмет и объекты управления.
9. Модели управления.
10. Уровни управления.
11. Руководство и лидерство как социальные феномены.
12. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.
13. Лидер как коммуникатор. Виды построения коммуникации лидера и группы.
14. Лидер современной организации: анализ лидерства и руководства в преуспевающих компаниях.

15. Основные функции управленческой деятельности руководителя.
16. Формирование эффективного стиля управления современного руководителя. Различие между руководителем и лидером.
17. Профессионально важные качества современного руководителя.
18. Понятие эффективности руководства. Ошибки и недостатки руководства.
19. Имидж руководителя. Компоненты имиджа.
20. Сотрудник как объект и субъект управления.
21. Типы сотрудников.
22. Индивидуально-психологические особенности сотрудников (общая характеристика).
23. Преимущества и недостатки сотрудников разного возраста с точки зрения руководителя.
24. Преимущества и недостатки сотрудников-мужчин и сотрудников-женщин с точки зрения руководителя.
25. Влияние уровня образования и квалификации на продуктивность сотрудника.
26. Психологические особенности взаимодействия с «трудными» сотрудниками.
27. Структура процесса управления.
28. Факторы и критерии успешного управления.
29. Организация как объект управления.
30. Психологические особенности планирования.
31. Психологические особенности регулирования в управленческой деятельности, виды регулирования.
32. Психологические особенности контроля в управлении, типы контроля.
33. Стили руководства.
34. Этапы выработки управленческих решений.
35. Управление малой группой в организации.
36. Стадии развития коллектива.
37. Формы и методы сплочения коллектива.
38. Социально-психологический климат в организации: факторы его улучшения и ухудшения.
39. Неформальные структуры в организации, особенности управления ими.
40. Психологическое воздействие и психологическое влияние в процессе общения.
41. Виды психологического воздействия.
42. Способы противодействия психологическому воздействию.
43. Виды и формы управленческого общения.
44. Управление конфликтами в организации.
45. Правила подготовки и проведения публичного выступления.
46. Правила подготовки и проведения групповой дискуссии.
47. Правила подготовки и проведения собеседования с сотрудником.
48. Стресс и стрессоустойчивость в управленческой деятельности.
49. Стрессоры служебной и внеслужебной деятельности.
50. Активный и пассивный способы противодействия стрессу.
51. Профессиональное выгорание: понятие, признаки, симптомы.
52. Профилактика выгорания офисных работников.
53. Методы психологического изучения коллективов.
54. Методы психологического изучения личности в организации.
55. Формы психологической работы по различным запросам организаций.
56. Алгоритм управленческой деятельности, функции менеджмента: общая характеристика по О.С. Виханскому и А.И. Наумову.
57. Организационная культура: понятие, функции, структура.
58. Классификация организационной культуры по Т.Ю. Базарову.
59. Управление организационной культурой.
60. Трудоголизм: причины, способы коррекции.

Экзаменационные билеты состоят из двух вопросов.

Критерии оценки:

84-100 баллов (оценка «отлично») выставляется студенту, если ответ полный, подробный, с научно обоснованными, развернутыми выводами, использование научной терминологии, опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла;

67-83 балла (оценка «хорошо») ответ полный, подробный с научно обоснованными, развернутыми выводами, не всегда точно использована научная терминология, недостаточно продемонстрирована опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла;

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») ответ неполный, недостаточный, содержательные ошибки в использовании научной терминологии, недостаточно продемонстрирована опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла;

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») вопрос не раскрыт, грубые ошибки в использовании научной терминологии, не продемонстрирована опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла, неоправданное употребление языка житейской психологии.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Ниже перечислены должности, которые необходимо классифицировать по уровням управления: институциональный уровень, управленческий уровень, технический уровень.

Должности: Ректор университета, староста студенческой группы, президент страны, главный бухгалтер, мастер цеха, бригадир монтажников, прораб на стройке, заведующий лабораторией, министр, начальник отдела кадров, вице-президент компании, начальник смены, декан факультета.

Задание 2. Подумайте и ответьте: а) если бы Вы стали руководителем, то сколько человек было бы у Вас в подчинении? какими процессами Вы могли бы руководить? б) какая теория управления наиболее точно описывала бы Ваше поведение в должности руководителя? в) какую модель управления Вы бы выбрали и почему?

Задание 3. Обсудите в группе следующие кейсы:

Кейс 1. В американских учебниках по менеджменту описан классический эксперимент, суть которого в том, что на месяц все руководители филиалов компании были удалены из своих организаций, якобы с целью участия в курсах повышения квалификации. По итогам эксперимента были уволены те управляющие, в отсутствие которых работа резко остановилась или ухудшилась. Согласны ли вы с таким решением руководства компании? Почему?

Кейс 2. В России особым уважением пользуются директора, в подчинении которых находятся тысячи людей. В первые годы после перестройки часть этих руководителей, например директора крупных промышленных предприятий, эмигрировали и стали искать работу на новом месте. Результаты собеседований при трудоустройстве были отрицательными. Оказалось, что на вопрос о количестве подчиненных бывший россиянин с гордостью заявлял, что руководил тысячами сотрудников, в то время как иностранный работодатель резонно предполагал, что можно руководить пятью-семью людьми, максимум десятью. Согласны ли Вы с мнением западных специалистов? Влияет ли количество подчиненных на профессиональные качества руководителя?

Кейс 3. В российской системе высшего образования преподаватели учат и сами оценивают результаты своего труда на экзамене или зачете. В западной системе образования оценки преподавателя дополняются: а) мнением сокурсников о студенте; б) отзывами студентов о педагоге. Какая оценка Ваших академических результатов является объективной? Способна ли внешняя оценка коллег и студентов улучшить качество преподавания?

Задание 4. Поставьте себя на место руководителя и выберите процедуру принятия решения для каждой из двух ситуаций. Обоснуйте свой выбор.

Ситуация 1. Ваша организация существует на рынке семь лет. Все годы сотрудники получали стабильную заработную плату и квартальные премии. Они практически не зависели от качества и количества выполняемой работы. Сейчас пришло время изменить условия оплаты труда, чтобы инициативные и трудолюбивые сотрудники были вознаграждены за усердие. Бухгалтер предприятия подготовила проект новой системы расчетов зарплаты. Какая процедура принятия решения подойдет для этих нововведений?

Ситуация 2. В вашей фирме было создано новое подразделение. Вам необходимо подобрать сотрудников, чтобы укомплектовать штат. Деятельность этого структурного подразделения отдана на самокупаемость. Какую процедуру принятия решения Вы будете использовать, чтобы заполнить ставки?

Задание 5. Истинны (И) или ложны (Л) следующие высказывания?

1. Курт Левин разработал теорию X и теорию Y, известную нам также как теория «кнута и пряника».
2. Авторитарный стиль управления оправдан в кризисной ситуации, когда все решения должны приниматься срочно и без обсуждения.
3. В «решетке менеджмента» за основу были взяты две оси: «забота о сотруднике» и «забота о руководителе».
4. Модель Врума–Йеттона больше ориентирована не на стиль лидерства, а на принятие решений.
5. Руководитель с либеральным стилем лидерства обычно проявляет активность только по указанию вышестоящего руководства, но при этом несет ответственность за полученные неудовлетворительные результаты.
6. Оптимальным профилем принятия решений является эвристический организаторский личностный профиль.
7. Лидер не всегда занимает руководящую должность, но руководитель не всегда является лидером.
8. Согласно теории личностных черт или теории великих людей, выдающиеся лидеры обладают определенным набором врожденных личностных качеств.
9. Руководители с мотивационно пассивным профилем принятия решений туманно представляют, какие конкретные задачи должны решать они сами и что обязаны делать их подчиненные.
10. Либеральные руководители непоследовательны, могут под влиянием разных людей и обстоятельств изменять свое решение по одному и тому же вопросу.

Задание 6. Определите, о каком типе сотрудника идет речь.

1. Организованный, компетентный, но рутинный.
2. Незаинтересованный, стихийный, бесцельный
3. Самостоятельный, компетентный, творческий
4. Незаинтересованный, стихийный, некомпетентный
5. Зависимый, рутинный, организованный
6. Самостоятельный, компетентный, но слабоуправляемый
7. Целенаправленный, мотивированный, организованный

Задание 7. Вставьте недостающую информацию.

1. Общениевыполняет функцию информирования менеджмента организации о том, что делается на местах.
2. Общение между различными

функциональными подразделениями необходимо для координации их деятельности.

3. Выделяют три формы управленческого общения: служебно-товарищеское, субординационное и
4. Служебно-товарищеское общение более характерно длястиля руководства.
5. модель коммуникации способствует упрочению авторитета.
6. Неформальное общение существует на основе двух уровней психологической близости: первичном и
7. Э. Мейо рекомендовал спокойно выслушивать жалобы подчиненных и быть отзывчивым к их просьбам, т. е. использовать прием «.....».
8. Прием «.....» говорит о том, что для любого руководителя располагать подчиненных к себе – производственная необходимость, поэтому нужно стремиться при общении с ними как можно чаще называть их по имени-отчеству.

Задание 8. Изучите конфликтную ситуацию, укажите причину конфликта, стратегии поведения участников конфликта и способ разрешения конфликта.

Ситуация 1. Валерия и Екатерина работали в одной и той же должности, круг обязанностей тоже был одинаковым. Но зарплата Валерии была выше. Когда Екатерина об этом узнала, между женщинами возник скрытый конфликт: накануне важных переговоров со стола Валерии исчезают документы, а вскоре и квартальный отчет. Валерия обвинила коллегу в том, что она намеренно крадет документы. Начальнику пришлось просмотреть записи видеокамер, чтобы самому разобраться, кто прав, а кто виноват. Позже он поговорил с каждой сотрудницей отдельно и принял решение ввести четкий регламент должностных обязанностей и прозрачную систему оплаты труда.

Ситуация 2. С целью мотивации сотрудников руководитель объявил о проведении соревнования между отделами. В качестве выигрыша была определена большая премия. С этого момента служащие разных отделов начали холодную войну. С каждым днем противостояние нарастало, а после объявления результатов соревнования посыпались обвинения не только в сторону выигравшей команды, но и в сторону самого руководителя. Чтобы успокоить сотрудников, было принято решение дополнительно провести конкурс внутри каждого отдела, так чтобы в каждом подразделении были счастливые обладатели денежного приза.

Критерии оценивания:

При текущем контроле (собеседовании на практических занятиях) за ответ на вопрос студент может получить максимально 5 баллов (40 баллов в совокупности)

4-5 баллов выставляется студенту, если задание выполнено без ошибок, демонстрируется наличие практического навыка в области изучаемого вопроса, грамотное и свободное изложение материала, содержит выводы, логично вытекающие из текста задания;

2-3 балла выставляется студенту, если задание выполнено без ошибок, демонстрируется наличие практического навыка в области изучаемого вопроса, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; содержит выводы, логично вытекающие из текста задания;

0-1 балла выставляется студенту, если задание выполнено с ошибками, отмечается наличие недостаточных знаний в рамках темы.

Тест проверочный итоговый письменный

1. Управление – это
 - а) деятельность руководителей, реализуемая с помощью основных управленческих функций
 - б) непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах.
 - в) порядок организованного взаимодействия индивидов в рамках управленческого процесса

2. Психология управления – это
 - а) получение комплексного и объективного знания о закономерностях функционирования системы управления
 - б) одна из важнейших отраслей современной социальной психологии, изучающей проблемы общения и взаимодействия людей в различных социальных условиях.
 - в) деятельность руководителей, реализуемая с помощью основных управленческих функций

3. Позиции психолога, работающего в организации:
 - а) внешняя, внутренняя
 - б) включенная, сторонняя
 - в) экспертная, коррекционная
 - г) интернализированная, экстернализованная

4. Верность сотрудника целям, интересам, ценностям, направленности деятельности и сохранение собственности организации:
 - а) эффективность
 - б) организованность
 - в) лояльность
 - г) исполнительность

5. Практический психолог, работающий непосредственно в организации, занимает ... профессиональную позицию:
 - а) внешнюю
 - б) внутреннюю
 - в) открытую
 - г) интернализированную

6. Функции психолога в организации:
 - а) экспертная, консультативная, просветительская
 - б) терапевтическая, педагогическая, организаторская
 - в) организаторская, коррекционная, развивающая

7. Креативный компонент или управленческая культура –
 - а) творческое использование управленческих умений и навыков в нестандартных ситуациях
 - б) организация собственной деятельности и деятельности других людей для полного раскрытия творческого потенциала каждого работника
 - в) умение и навыки решения управленческих задач

8. Отметьте законы управления, которые проявляются в межличностных отношениях и в групповом поведении:
 - а) закон неопределенности реакции
 - б) закон перехода количества в качество
 - в) закон изменения мнения
 - г) закон неадекватности взаимного восприятия
 - д) закон неадекватности самооценки
 - е) закон дополнения
 - ж) закон искажения информации
 - з) закон эмоционального кружения
 - и) закон самосохранения
 - к) закон огруппления мышления
 - л) закон компенсации

9. Цель – это

а) двуединый процесс человеческой деятельности, связанный с определением цели как субъективно-идеального образа желаемого и воплощением её в объективно-реальном результате деятельности

б) разработка планов экономического и социального развития, а также комплекса практических мер по их выполнению

в) результат деятельности, существующий ещё до ее начала в мышлении индивида или группы индивидов

10. Планирование – это

а) двуединый процесс человеческой деятельности, связанный с определением цели как субъективно-идеального образа желаемого и воплощением её в объективно-реальном результате деятельности

б) разработка планов экономического и социального развития, а также комплекса практических мер по их выполнению

в) результат деятельности, существующий ещё до ее начала в мышлении индивида или группы индивидов

11. В зависимости от числа лиц, к которым они относятся выделяют следующие цели

а) локальные

б) формальные

в) структурированные

г) глобальные

д) реальные

е) индивидуальные

ж) неструктурированные

12. Принцип Парето –

а) согласно этому принципу, приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела

б) в общем виде, этот принцип сводится к утверждению, что внутри любой группы малые части приобретают намного большую значительность, чем предполагает их удельный вес

в) суть его заключается в разделении всех дел на три категории

13. Принцип Эйзенхауэра –

а) согласно этому принципу, приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела.

б) в общем виде, этот принцип сводится к утверждению, что внутри любой группы малые части приобретают намного большую значительность, чем предполагает их удельный вес.

в) суть его заключается в разделении всех дел на три категории

14. Принципами принятия коллективных решений являются принципы

а) большинства

б) выбора меньшего из двух зол

в) детерминизма

г) единогласия

д) минимизации разногласий

е) перехода количества в качество

ж) системности

з) согласования

15. Активными мотиваторами являются

а) социальный статус

б) заработная плата

в) профессиональный рост

г) условия труда

- д) признание заслуг сослуживцами и руководством
- е) личные склонности работника

16. Пассивными мотиваторами являются

- а) социальный статус
- б) заработная плата
- в) профессиональный рост
- г) условия труда
- д) признание заслуг сослуживцами и руководством
- е) личные склонности работника

17. Делегирование – это

- а) состояние личности, обуславливаемое набором внутренних и внешних факторов и определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации
- б) непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах
- в) передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя.

18. Можно делегировать следующие виды деятельности

- а) актуальные, срочные дела
- б) задачи высокой степени риска
- в) задачи особой важности
- г) задачи строго доверительного характера
- д) необычные, исключительные дела
- е) подготовительную работу
- ж) принятие решений по выработке политики предприятия
- з) руководство сотрудниками, их мотивация
- и) рутинную работу
- к) специализированную деятельность
- л) частные вопросы

19. Нельзя делегировать следующие виды деятельности

- а) актуальные, срочные дела
- б) задачи высокой степени риска
- в) задачи особой важности
- г) задачи строго доверительного характера
- д) необычные, исключительные дела
- е) подготовительную работу
- ж) принятие решений по выработке политики предприятия
- з) руководство сотрудниками, их мотивация
- и) рутинную работу
- к) специализированную деятельность
- л) частные вопросы

20. Ошибками контроля являются

- а) заключительный контроль
- б) поверхностный контроль
- в) предварительный контроль
- г) скрытый контроль
- д) текущий контроль
- е) тотальный контроль

2. Инструкция по выполнению

Внимательно прочитайте вопрос и выберите один вариант ответа, который, по вашему мнению, является правильным. Обведите букву выбранного варианта.

Критерии оценки:

Каждый правильный ответ оценивается в 3 балла. Максимально можно получить 60 баллов:

- 60-55 б. – (5 – отлично);
- 54-40 б. – (4 – хорошо)
- 39 -25 б. – (3 – удовлетворительно)
- 24-0 б. – (2 – неудовлетворительно)

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по окончании теоретического обучения до начала экзаменационной сессии.

84-100 баллов (оценка «отлично»)- ответ раскрывает содержание двух вопросов одинаково полно, подробно, с научно обоснованными, развернутыми выводами, использование научной терминологии;

67-83 балла (оценка «хорошо») ответ раскрывает содержание двух вопросов одинаково полно, подробно, с научно обоснованными, развернутыми выводами, не всегда точно использована научная терминология, недостаточно продемонстрирована опора на знания;

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») ответ дан либо на один вопрос, либо оба вопроса раскрыты неполно, недостаточно, имеются фактические и содержательные ошибки в использовании научной терминологии, недостаточно продемонстрирована опора на знания;

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») вопросы не раскрыты, грубые ошибки в использовании научной терминологии, либо полное ее отсутствие, преобладание «житейской» психологии, не продемонстрирована опора на знания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Для наилучшего усвоения материала студент должен посещать все лекционные и практические занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знания.

При подготовке к практическим занятиям для лучшего усвоения учебных и научных текстов по психологии необходимо составлять конспект-схемы по предлагаемым вопросам. Конспект-схема представляет собой прежде всего графическое изображение логических связей (часть – целое, род – вид и др.) между основными текстовыми субъектами. Средствами графического изображения являются абстрактные геометрические фигуры (прямоугольники и др.) и их соединения (линии, стрелки). Кроме этого, конспект-схема содержит краткое определение каждого элемента схемы.

Такая графическая, схематическая форма представления учебного материала отличается наглядностью – возможностью очень быстро или даже мгновенно охватить взором всю картину. Но главное достоинство данного приема состоит в том, что выделение основных элементов текста и логических связей между ними, изображение помогает студентам лучше осмыслить предлагаемый учебный материал, а, значит, лучше его усвоить.

Особое внимание следует уделить тем вопросам, которые предлагаются для самостоятельного изучения.

При подготовке доклада на практическом занятии студенту необходимо знать, что он должен состоять из содержательной части, его анализа и вывода. Время доклада не более 10 минут. Студент имеет право пользоваться подготовленным конспектом, но не читать его полностью. Кроме того, студент готовит по содержанию своего доклада вопросы, которые можно использовать с целью экспресс-опроса слушателей. При проведении индивидуальной исследовательской работы по предлагаемой схеме нужно стремиться собрать как можно больше эмпирического материала, используя различные методы исследования: наблюдение, анкетирование, беседа, тестирование, анализ продуктов деятельности, эксперимент. При обнаружении противоречий, несовпадений эмпирических данных, полученных разным путем, следует объяснить их (хотя бы предположительно).

Важно также грамотно обобщить полученные результаты и обоснованно сформулировать выводы, как промежуточные, так и итоговые.

Промежуточной формой контроля знаний является выполнение тестовых заданий.

Итоговой формой контроля по предмету является экзамен.