

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Смоленский государственный университет»

Кафедра педагогики и психологии

«Утверждаю»  
Проректор по учебно-  
методической работе  
\_\_\_\_\_Ю.А. Устименко  
«08» сентября 2021г.

**Рабочая программа дисциплины  
Б1.В.01 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки **38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**  
Направленность (профиль) **Цифровой маркетинг и бренд-менеджмент**  
Форма обучения очная  
Курс – 1  
Семестр – 1  
Всего зачетных единиц – 5, часов – 180

Форма отчетности: экзамен – 1 семестр

Программу разработали:  
кандидат психологических наук, доцент К.Е. Кузьмина,  
кандидат психологических наук, доцент И.В. Морозикова

Одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии  
«1» сентября 2021 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Смоленск  
2021

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.01 «Психология управления» относится к дисциплинам вариативной части программы бакалавриата по направлению «Менеджмент».

Основная цель изучения курса «Психология управления» состоит в формировании у обучающихся системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности, в создании у них полной ориентировочной основы для исследования этого вида труда, в раскрытии специфики использования психологического знания в структуре деятельности руководителя, маркетолога, в формировании у студентов навыков анализа психологических причин, лежащих в основе снижения эффективности управления.

Особенностью настоящего курса является его ориентация с одной стороны на анализ психологических причин, лежащих в основе снижения эффективности управления, с другой стороны, – в раскрытии специфики использования психологического знания в структуре деятельности руководителя, маркетолога. Программа предусматривает как теоретические, так и практические занятия, в ходе которых студенты обучаются приёмам использования полученных знаний для решения практических задач в управленческой деятельности.

Освоение дисциплины необходимо для изучения курсов «Управленческие решения», «Управление человеческими ресурсами», «Психология делового общения» и др.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<b>Знать:</b> закономерности, этапы и хронологические периоды исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной истории; основополагающие понятия и термины исторической науки; особенности и основные характеристики межкультурного разнообразия общества, историческую обусловленность межкультурного разнообразия общества, социально-исторические, этические и философские контексты межкультурной коммуникации. <b>Уметь:</b> ориентироваться в мировом историческом процессе; анализировать процессы и явления, происходившие в обществе, выявлять причинно-следственные связи и значение исторических событий; оценивать роль личности в истории; анализировать культурные традиции разных эпох и этнических общностей, понимать специфику межкультурных контактов в исторических, этнических и философских контекстах. <b>Владеть:</b> навыками самостоятельной работы с рекомендуемыми источниками и литературой; навыками анализа отдельных событий отечественной и всеобщей истории; навыками межкультурного взаимодействия, терминологией философской науки, умением ориентироваться в этических и социальных коннотациях феноменов культуры.
<b>УК-9</b> Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	<b>Знать:</b> особенности организации совместной деятельности в социальной и профессиональной сферах с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> организовать совместную деятельность в

	<p>социальной и профессиональной сферах с людьми с ограниченными возможностями здоровья на основе базовых дефектологических знаний.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью использовать базовые дефектологические знания при организации совместной деятельности с людьми с ОВЗ в социальной и профессиональной сферах.</p>
<p><b>ПК-1</b> Способен применять в управлении навыки 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 команд, в том числе с учётом межкультурной коммуникации</p>	<p><b>Знать:</b> основные теории мотивации и лидерства; базовые понятия и теоретические основы управления человеческими ресурсами и деловых коммуникаций; технологии управления человеческими ресурсами; организацию кадровых процессов для управления группами (командами) сотрудников; виды и формы деловых коммуникаций; технологию групповой (командной) работы; особенности построения коммуникативных отношений, в т.ч. принципы организации межкультурной коммуникации; базовые понятия и теоретические основы внутрикорпоративного PR, технологию разработки персонального бренда на основе теорий лидерства.</p> <p><b>Уметь:</b> управлять группами (командами) сотрудников, в контексте профессиональной деятельности, применяя знания и умения в сфере управления человеческими ресурсами; проводить диагностику проблем организации в области деловой коммуникации и выработать варианты их преодоления для решения для стратегических и оперативных управленческих задач; уметь выстраивать эффективную коммуникацию в группе (команде); выстраивать эффективные внутрикорпоративные коммуникации, в том числе, с учётом межкультурной коммуникации.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки оптимальных организационно-управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами для руководства группами (командами) сотрудников, с учетом межкультурной коммуникации; навыками эффективной деловой коммуникации; публичного выступления; навыками управления имиджем и репутацией персонала на основе использования потенциала командной работы.</p>
<p><b>ПК-2</b> Способен организовывать маркетинговые исследования спроса на товары, работы, услуги, исследования поведения потребителей и конкурентов, в том числе с применением инструментов цифрового маркетинга</p>	<p><b>Знать:</b> базовые понятия и теоретические основы маркетинга и маркетинговых исследований, исследований поведение потребителей и конкурентов; возможности использования инструментов сбора маркетинговой информации; возможности и ограничения интеллектуальных информационных систем в сфере обработки результатов маркетинговых исследований; технологии цифрового маркетинга; процесс управления репутацией бизнес-субъектов.</p> <p><b>Уметь:</b> организовывать маркетинговые исследования спроса на товары, работы, услуги, исследования поведения потребителей и конкурентов, том числе в интернет-среде; анализировать эффективность</p>

	<p>маркетинговых инструментов; использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований;</p> <p>разрабатывать технологию формирования позитивной репутации, деловой репутации бренда бизнес-субъектов.</p> <p>Владеть: навыками организации маркетинговых исследований спроса на товары, работы, услуги, методами экономического и стратегического анализа поведения потребителей и конкурентов, а также присутствия компании и ее конкурентов в интернет-пространстве; навыками проведения прикладных исследований средствами интеллектуальных информационных систем; навыками построения эффективных внутренних и внешних коммуникаций благодаря исследованию деловой репутации и применению технологий репутационного менеджмента.</p>
--	---

### 3. Содержание дисциплины

Место психологии управления в системе наук об управлении. Психологические теории управления. Современные представления об организации и управлении, предмете психологии управления. История развития психологического знания и основные направления в психологии управления.

Руководитель как субъект деятельности в формальной подсистеме организации. Понятие индивидуального стиля управленческой деятельности. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной формах соподчинения. Руководитель как субъект деятельности в неформальной подсистеме организации. Место межличностных отношений в системе общественных отношений. Психологические методы управления как приемы воздействия на: психологические закономерности деятельности людей; социально-психологические отношения. Проблема влияния и воздействия. Социально-психологические аспекты проблемы лидерства и руководства в организации. Личность в системе управления. Потребности личности, уровень самооценки, притязаний и фрустрации в социализации. Влияние личностных качеств на ролевое распределение в организации и выбор жизненной стратегии. Психофизиологические особенности управленческой деятельности. Возрастной фактор в управлении. Оптимальные условия трудовой деятельности. Предотвращение утомления, повышение работоспособности. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание.

Психологические особенности реализации функции планирования. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности планирования. Психологические особенности реализации функции организации. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности реализации этой функции. Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий. Психологические особенности реализации контроля в структуре управленческой деятельности. Сущность контроля, виды контроля, объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности контроля в управленческой деятельности. Психологические особенности регулирования. Феномен эквививальности как предпосылка неалгоритмируемости данной функции. Проблема «лучшего пути» в регулировании. Методы регулирования. Предпосылки снижения эффективности регулирования. Психологические особенности выработки управленческих решений и психологические методы их оптимизации.

Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Психологические особенности и оптимизация выработки коллективных и коллегиальных управленческих решений. Психологические механизмы и средства управленческого взаимодействия. Индивидуальный стиль деятельности и личностные особенности участников управленческого взаимодействия. Руководитель как субъект конфликтных отношений. Закономерности, виды, причины конфликтов, стратегии и стили конфликтного взаимодействия. Психологические приемы изучения индивидуальных особенностей познавательной сферы личности, необходимых для трудовой и управленческой деятельности.

#### 4. Тематический план

№ п/п	Тема	Всего часов	Количество часов			
			Лекции	Практические	Лабораторные	Сам.раб.
1.	Предмет психологии управления. Психология управления как отрасль психологического знания	14	2	2	-	10
2.	Руководитель в организации. Руководитель как субъект деятельности в формальной подсистеме организации	18	4	4	-	10
3.	Руководитель как субъект деятельности в неформальной подсистеме организации	17	4	4	-	9
4.	Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами	17	4	4	-	9
5.	Психологические особенности реализации функции планирования и организации в управлении	17	4	4	-	9
6.	Психологические особенности реализации функции контроля и регулирования в управлении	17	4	4	-	9
7.	Психологические особенности выработки управленческих решений	17	4	4	-	9
8.	Управленческое взаимодействие	18	4	4	-	10
9.	Конфликт в управленческой деятельности	18	4	4	-	10
	Экзамен	27			-	27
Всего:		180	34	34	-	112

## **5. Виды образовательной деятельности**

### **Занятия лекционного типа**

#### **Тема 1. Предмет психологии управления. Психология управления как отрасль психологического знания**

Психологическая характеристика управленческой деятельности. Предмет психологии управления и место этой дисциплины в структуре наук об управлении. Психологические теории управления. Современные представления об организации и управлении. Изучаемые феномены. Содержательные характеристики управления.

#### **Тема 2. Руководитель в организации. Руководитель как субъект деятельности в формальной подсистеме организации**

Руководитель как субъект четырех подсистем организации. Статусы и роли в организации. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности в зависимости от особенностей ориентации руководителей в отношении подсистем организации. Особенности линейного, функционального, штабного и матричного соподчинения в организации. Используется презентация: «Руководитель в организации».

#### **Тема 3. Руководитель как субъект деятельности в неформальной подсистеме организации**

Психологические и социально-психологические аспекты проблемы лидерства и руководства в организации. Личность в системе управления. Личность и ее потребности. Уровень самооценки личности, притязаний и фрустрации в социализации. Влияние личностных качеств на ролевое распределение в организации и выбор жизненной стратегии.

#### **Тема 4. Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами**

Физиология регуляции трудовой деятельности человека. Функциональные состояния и их изменения. Психофизиологические особенности деятельности. Оптимальные условия трудовой деятельности. Предотвращение утомления, повышение работоспособности.

#### **Тема 5. Психологические особенности реализации функции планирования и организации в управлении**

Психологические особенности реализации функции планирования. Сущность планирования. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности планирования. Психологические особенности реализации функции организации. Сущность организации. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности реализации этой функции. Используется презентация: «Психологические особенности реализации функции организации в управлении».

#### **Тема 6. Психологические особенности реализации функции контроля и регулирования в управлении**

Психологические особенности реализации контроля в структуре управленческой деятельности. Сущность контроля, виды контроля, объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности контроля в управленческой деятельности. Психологические особенности регулирования. Сущность данной функции, феномен эквивалентности как предпосылка неалгоритмируемости данной функции. Проблема «лучшего пути» в регулировании. Методы регулирования. Предпосылки снижения эффективности регулирования.

#### **Тема 7. Психологические особенности выработки управленческих решений**

Управленческие решения. Классификация. Этапы выработки управленческих решений.

Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.

### **Тема 8. Управленческое взаимодействие**

Коллективный субъект управленческой деятельности (психологическая характеристика). Психологические особенности выработки коллективных и коллегиальных управленческих решений. Психологические методы оптимизации выработки решений.

### **Тема 9. Конфликт в управленческой деятельности**

Руководитель как субъект конфликтных отношений. Классификация конфликтов. Стили конфликтного поведения. Технология «медиации» в структуре деятельности руководителя.

## **Занятия семинарского типа**

### **Занятие 1**

**Тема 1.** Предмет психологии управления. Психология управления как отрасль психологического знания.

**Цель занятия.** Систематизировать знания студентов по вопросам управленческой деятельности; раскрыть психологическое содержание феноменов психологии управления, показать, что существуют различные подходы к пониманию факторов эффективности управления.

#### **Вопросы:**

1. Теория психоанализа и теория научения в психологии управления.
2. Теория стилей управления.
3. Управленческая теория Р. Блейка и Д. Мутона.
4. Теория рационального управления.
5. Теория соучаствующего управления.
6. Вероятностная модель управленческой эффективности.
7. Теория ситуационного лидерства.

### **Занятие 2**

**Тема 2.** Руководитель в организации. Руководитель как субъект деятельности в формальной подсистеме организации.

**Цель занятия.** Обеспечить понимание психологических условий, определяющих формирование индивидуального стиля деятельности руководителя.

#### **Вопросы:**

1. Понятие должности и должностного лица. Статусы и роли в организации.
2. Влияние, власть, полномочия.
3. Источники власти, ресурсы влияния.
4. Понятие индивидуального стиля управленческой деятельности.
5. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной формах соподчинения.

### **Занятие 3**

**Тема 2.** Руководитель как субъект деятельности в формальной подсистеме организации.

**Цель занятия.** Выявить наиболее актуальные аспекты проблемы лидерства и руководства в организации, обсудить влияние личностных качеств на ролевое распределение в организации.

**Форма проведения занятия:** Дискуссия (по методике Э.Н. Неверовой)

«дискуссионный аквариум»).

Предварительная подготовка: студенты делятся на подгруппы.

**Ход занятия:**

Каждой подгруппе предлагается провести дискуссию на выбранную тему в «дискуссионном аквариуме» в течение 12-15 мин. После каждой дискуссии проводится ее деловой и психологический анализ.

**Занятие 4, 5**

**Тема 3.** Руководитель как субъект деятельности в неформальной подсистеме организации.

**Цель занятия.** Овладеть методами диагностики значимых качеств личности управленца и стиля его деятельности.

**Ход занятия:**

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур в работе с трудовым коллективом.

Диагностические процедуры:

1. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.
2. Методика самооценки профессионально-значимых качеств личности.
3. Шкала оценки потребности в достижении.
4. Шкала оценки мотивации одобрения.
5. Методика В. Бойко «Фрустрация».

**Занятие 6**

**Тема 4.** Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами.

**Цель занятия.** Обеспечить понимание психофизиологической обусловленности профессиональной деятельности.

**Вопросы:**

1. Утомление и работоспособность.
2. Причины снижения работоспособности, динамика утомления.
3. Отдых и профилактика утомления.
4. Понятие адаптации в трудовой деятельности.
5. Методы управления психическим состоянием.

**Занятие 7**

**Тема 4.** Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами.

**Цель занятия.** Овладеть методами диагностики основных функциональных состояний, способами их регулирования.

**Ход занятия:**

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур в работе с трудовым коллективом.

Диагностические процедуры:

1. Определение свойств нервной системы по психомоторным показателям (Е.П. Ильин).
2. Опросник на «выгорание» МВИ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой).
3. Дифференцированная оценка работоспособности (ДОРС).

**Занятие 8, 9**

**Тема 5.** Психологические особенности реализации функции планирования и организации в управлении.

**Цель занятия.** Обеспечить понимание психологических особенностей основных функций организации; раскрыть объективные и субъективные предпосылки снижения их эффективности.

**Вопросы:**

1. Сущность функции планирования и организации в управлении.
2. Психологические механизмы снижения эффективности планирования.
3. Приемы коррекции ориентировочной основы выполнения функции планирования.
4. Методы реализации организационной функции организации.
5. Влияние личностных факторов на эффективность реализации функции организации.
6. Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий.

**Занятие 10, 11**

**Тема 6.** Психологические особенности реализации функции контроля и регулирования в управлении.

**Цель занятия.** Обеспечить понимание психологических особенностей основных функций организации; раскрыть объективные и субъективные предпосылки снижения их эффективности.

**Вопросы:**

1. Сущность функции контроля и регулирования в управлении.
2. Психологические предпосылки неоптимальной реализации функции контроля.
3. Психологические методы в структуре методов регулирования.
4. Феномен эквививальности.
5. Проблема «лучшего пути» в регулировании.
6. Предпосылки снижения эффективности функции контроля и регулирования в управлении.

**Занятие 12**

**Тема 7.** Психологические особенности выработки управленческих решений.

**Цель занятия.** Обеспечить понимание психологических особенностей основных функций организации; раскрыть объективные и субъективные предпосылки снижения их эффективности.

**Вопросы:**

1. Принятие управленческих решений.
2. Виды и этапы выработки управленческих решений.
3. Факторы, влияющие на принятие решения.  
«Дисфункциональный конфликт», причины его возникновения.

**Занятие 13**

**Тема 7.** Психологические особенности выработки управленческих решений.

**Цель занятия.** Овладеть методами диагностики таких социально-психологических факторов значимых для выработки управленческих решений как позиция личности в коллективе, степень соответствия ее интересов и мотивов деятельности коллектива.

**Ход занятия:**

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур в работе с трудовым коллективом.

**Диагностические процедуры:**

1. Социально-психологический практикум «Управленческая ситуация и направленность руководителя» (Л.Д. Столяренко).
2. Метод исследования уровня субъективного контроля (УСК).

## **Занятие 14, 15**

**Тема 8.** Управленческое взаимодействие.

**Цель занятия.** Изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии.

**Форма проведения занятия:** Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение».

**Ход занятия:**

1. Студенты под руководством преподавателя знакомятся с условиями игры.
2. Каждый самостоятельно ранжирует, указанные предметы, с точки зрения их важности для выживания.
3. Группа разбивается на подгруппы по 6 человек, из их числа выбирается эксперт. Составляется общее для группы ранжирование предметов. Допускается дискуссия.
4. Оцениваются результаты дискуссии в каждой группе. Для этого:
5. заслушивается мнение экспертов о ее ходе, использовании веских доводов, аргументов;
6. зачитывается правильный список ответов (сравнивается личный ответ с групповым).
7. Делаются выводы о правильности решения.

Комментарий к проведению игры:

она дает возможность количественно оценить эффективность группового решения; в группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества; в группе уходит больше времени на решение; решения, принятые в группе оказываются более рискованными; индивид, обладающий особыми умениями, вносит больший вклад в выработку групповых решений.

## **Занятие 16, 17**

**Тема 9.** Конфликт в управленческой деятельности.

**Цель занятия.** Закрепление знаний по основным проблемам поведения руководителя в конфликте, развитие навыков самооценки личности, формирование умений анализировать результаты тестирования, вырабатывать программу самосовершенствования и коррекции поведения.

**Ход занятия:**

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур.

Диагностические процедуры:

1. Оценка акцентуации характера по методике Шмишека.
2. Личностный опросник К.Томаса.

## **Самостоятельная работа**

**Тема 1: Предмет психологии управления. Психология управления как отрасль психологического знания**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Место психологии управления в системе наук.
2. Теория психоанализа и теория научения в психологии управления.
3. Теория стилей управления.
4. Управленческая теория Р. Блейка и Д. Моутона.
5. Теория рационального управления.
6. Теория соучаствующего управления.
7. Вероятностная модель управленческой эффективности.
8. Теория ситуационного лидерства.

Методические рекомендации: в рабочую тетрадь выписать основные психологические феномены психологии управления, дать характеристику основных научно-психологических школ, раскрыть подходы к пониманию факторов эффективности управления.

## **Тема 2. Руководитель в организации. Руководитель как субъект деятельности в формальной подсистеме организации**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Понятие должности и должностного лица. Статусы и роли в организации.
2. Влияние, власть, полномочия. Источники власти, ресурсы влияния.
3. Понятие индивидуального стиля управленческой деятельности.
4. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной формах соподчинения.

Методические рекомендации: выделить и записать в рабочую тетрадь психологические условия, определяющие формирование индивидуального стиля деятельности руководителя.

## **Тема 3. Руководитель как субъект деятельности в неформальной подсистеме организации**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Проблемы лидерства и руководства в организации.
2. Личностные качества и ролевое распределение в организации.
3. Методы диагностики значимых качеств личности управленца и стиля его деятельности.

Методические рекомендации: Подобрать методики диагностики значимых качеств личности управленца. Описать критерии, по которым различаются лидер и руководитель, привести примеры.

## **Тема 4. Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Утомление и работоспособность.
2. Отдых и профилактика утомления.
3. Причины снижения работоспособности, динамика утомления.
4. Понятие адаптации в трудовой деятельности.

Методические рекомендации: в рабочей тетради провести анализ причин утомления, разработать оптимальную программу работоспособности для себя; изучить и выписать методы управления психическим состоянием.

## **Тема 5. Психологические особенности реализации функции планирования и организации в управлении**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность функции планирования и организации в управлении.
2. Психологические механизмы снижения эффективности планирования.
3. Приемы коррекции ориентировочной основы выполнения функции планирования.
4. Методы реализации организационной функции организации.
5. Влияние личностных факторов на эффективность реализации функции организации.

Методические рекомендации: в рабочей тетради выписать психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий, привести примеры.

## **Тема 6. Психологические особенности реализации функции контроля и регулирования в управлении**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность функции контроля и регулирования в управлении.
2. Психологические предпосылки неоптимальной реализации функции контроля.

3. Феномен эквививальности.
4. Проблема «лучшего пути» в регулировании.
5. Предпосылки снижения эффективности функции контроля и регулирования в управлении.

Методические рекомендации: выписать и дать характеристику в рабочей тетради психологическим методам в структуре методов регулирования; выделить объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности функции контроля и регулирования.

### Тема 7. Психологические особенности выработки управленческих решений

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Принятие управленческих решений.
2. Виды и этапы выработки управленческих решений.
3. Факторы, влияющие на принятие решения.

Методические рекомендации: из психологического словаря выписать в рабочую тетрадь понятие «дисфункциональный конфликт», раскрыть причины его возникновения.

### Тема 8. Управленческое взаимодействие

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Психологические особенности процесса выработки и принятия группового решения.
1. Методические рекомендации: в рабочую тетрадь выписать основные психологические категории, описывающие особенности управленческого взаимодействия. Разработайте структуру должностных инструкций «Моя организация».

### Тема 9. Конфликт в управленческой деятельности

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Стратегии поведения руководителя в конфликте.
2. Методы диагностики особенностей конфликтного поведения.

Методические рекомендации: разработать программу самосовершенствования и коррекции поведения в конфликтных ситуациях и сформулировать ее в рабочей тетради.

## 6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)

### 6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

#### 6.1.1. Форма текущего контроля – теоретические вопросы

Теоретические вопросы по основным темам курса предложены к каждому практическому занятию.

#### Критерии оценивания ответа на теоретический вопрос

Оценка	Критерии
<b>отлично</b>	полностью раскрывает содержание вопроса, приводит примеры ситуаций, демонстрирующих теоретические положения, рассмотренные в вопросе
<b>хорошо</b>	допускает неточности при изложении теоретического материала, приводит примеры ситуаций, демонстрирующих теоретические положения, рассмотренные в вопросе
<b>удовлетворительно</b>	допускает ошибки при изложении теоретического материала, с трудом приводит примеры ситуаций, демонстрирующих

	теоретические положения, рассмотренные в вопросе
<b>неудовлетворительно</b>	допускает грубые ошибки при изложении теоретического материала, с трудом приводит примеры ситуаций, демонстрирующих теоретические положения, рассмотренные в вопросе

### 6.1.2. Форма текущего контроля – практическое задание

Задания по основным темам курса предложены к каждому практическому занятию.

#### *Пример задания*

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты: тест САН, диагностика НПУ методика «Прогноз», «Самооценка тревожности» по Спилбергеру-Ханину и др. (на выбор преподавателя). Обработывают полученные данные. Обсуждаются результаты тестирования

#### **Критерии оценивания выполнения практических заданий**

Оценка	Критерии
<b>отлично</b>	студент добросовестно выполняет предложенные задания, анализирует полученные эмпирические данные, делает содержательные выводы, активно участвует в обсуждении результатов
<b>хорошо</b>	студент добросовестно выполняет предложенные задания, анализирует полученные эмпирические данные, делает выводы, но допускает неточности, не участвует в обсуждении результатов
<b>удовлетворительно</b>	студент выполняет предложенные задания, с трудом проводит анализ эмпирических данных, затрудняется в выводах, не участвует в обсуждении результатов
<b>неудовлетворительно</b>	студент не выполняет задания

### 6.1.3. Форма текущего контроля – реферат

#### **Требования к написанию реферата**

**Реферат** (от латинского «*referre*» – докладывать, сообщать) – небольшая письменная работа, посвященная определенной теме, обзору источников по какому-то направлению. Обычно целью реферата является сбор и систематизация знаний по конкретной теме или проблеме.

Структурными элементами реферата являются:

1) титульный лист.

Титульный лист является первой страницей реферата, служит источником информации, необходимой для обработки и поиска документа.

На титульном листе приводят следующие сведения:

наименование ВУЗа; наименование факультета; наименование кафедры; тема реферата; фамилия и инициалы студента (слушателя); должность, ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы научного руководителя; место и дата составления реферата.

2) оглавление.

Оглавление включает введение, наименование всех глав, разделов, подразделов, пунктов (если они имеют наименование) и заключение с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы реферата.

3) введение.

Введение должно содержать оценку современного состояния решаемой проблемы. Во введении должны быть показаны актуальность темы, цели и задачи, которые будут рассматриваться в реферате, а также методы, которыми воспользовался студент для рассмотрения данной темы работы.

4) основная часть.

Основную часть реферата следует делить на главы или разделы (не менее 2-х). Разделы основной части могут делиться на пункты и подразделы. Пункты, при необходимости, могут делиться на подпункты. Каждый пункт должен содержать законченную информацию.

5) заключение.

Должно содержать краткое обобщение и выводы по результатам выполненной работы.

6) список использованных источников.

Сведения об источниках приводятся в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1. – 2003.

7) приложения.

В приложения рекомендуется включать материалы, связанные с выполненной работой, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть.

В приложения могут быть включены:

1) материалы, дополняющие реферат;

2) таблицы вспомогательных цифровых данных;

3) иллюстрации вспомогательного характера;

4) другие документы.

Правила оформления реферата

Реферат должен быть выполнен машинописным способом на одной стороне листа белой бумаги через полтора интервала и 14 шрифтом.

Текст реферата следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое - не менее 30 мм, правое - не менее 10 мм, верхнее - не менее 15 мм, нижнее - не менее 20 мм.

Объем реферата: не более 20 страниц.

Все линии, буквы, цифры и знаки должны быть одинаково черными по всему реферату.

Заголовки структурных элементов реферата и разделов основной части следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая.

Страницы реферата следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту отчета. Номер страницы проставляют посередине листа в нижнем поле без точки в конце.

Титульный лист включают в общую нумерацию страниц реферата. Номера страниц на титульном листе и в оглавлении не проставляют.

Ссылки на источники следует указывать порядковым номером по списку источников, выделенным двумя косыми чертами. Оформление ссылок - по ГОСТ 7.1.- 2003.

### **Тематика рефератов**

1. Место психологии управления в системе наук.
2. История становления предмета психологии управления.
3. Особенности основных психологических теорий управления в России.
4. Особенности основных психологических теорий управления в Японии.
5. Сравнительный анализ основных психологических теорий управления в разных странах (Европа, США).
6. Психология лидерства.
7. Психодиагностические методы исследования и их применение в психологии управления.
8. Проблема имиджа в управленческой деятельности.
9. Психологические особенности реализации управленческих функций (гендерный аспект).
10. Особенности трудовой деятельности в экстремальных ситуациях.

11. Социально-психологические методы управления.
12. Личность руководителя: проблема воздействия и влияния.
13. Психология управления персоналом в экстремальных условиях.
14. Психологическая характеристика методов воздействия и влияния.
15. Основные функциональные состояния в деятельности управленца и способы их регулирования.
16. Мотивация и мотивы в структуре деятельности руководителя.
17. Возрастной фактор в управлении.
18. Влияние личностных качеств на ролевое распределение в организации и выбор жизненной стратегии.
19. Правила работы с информацией в управленческой деятельности.
20. Феномен самоорганизации коллективного субъекта управленческой деятельности.

### **Критерии и показатели, используемые при оценивании реферата**

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 5 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 5 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - владение понятийным аппаратом; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 5 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.)
4. Выводы по изложенной информации с указанием практической значимости работы Макс. - 5 баллов	- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 5 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев
5. Грамотность Макс. - 5 баллов	- грамотность и культура изложения; - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль
6. Приложения – фотографии, схемы, чертежи, карты, статистические данные, диаграммы) Макс. - 5 баллов	- наличие материалов содержательно иллюстрирующих дополняющих текст реферата; - приложения оформлены в соответствии с требованиями

### **Оценивание реферата**

Реферат оценивается по балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 25 и более баллов – «отлично»;
- 19 – 24 баллов – «хорошо»;
- 15 – 18 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 15 баллов – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

#### **6.1.4. Форма текущего контроля – презентация**

##### **Темы презентаций**

1. Сравнительный анализ основных психологических теорий управления в разных странах (Европа, США).
2. Психология лидерства.
3. Психодиагностические методы исследования и их применение в психологии управления.
4. Проблема имиджа в управленческой деятельности.
5. Психологические особенности реализации управленческих функций (гендерный аспект).
6. Особенности трудовой деятельности в экстремальных ситуациях.
7. Социально-психологические методы управления.
8. Личность руководителя: проблема воздействия и влияния.
9. Психология управления персоналом в экстремальных условиях.

##### **Требования к презентации**

Мультимедийные презентации используются для того, чтобы выступающий смог на большом экране или мониторе наглядно продемонстрировать дополнительные материалы к своему сообщению: видеозапись химических и физических опытов, снимки полевых изысканий, чертежи зданий и сооружений, календарные графики замеров температуры и др. Эти материалы могут также быть подкреплены соответствующими звукозаписями.

Общие требования к презентации:

- Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.
- Первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; название организации; фамилия, имя, отчество автора.
  - Следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.
  - Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста; использование анимации по желанию.
  - Последними слайдами должен быть список используемых источников.

##### **Требования к оформлению слайдов:**

1. Единый стиль оформления.

2. Для фона и текста используйте контрастные цвета.
3. На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов.
4. По возможности применяйте анимационные эффекты, но не злоупотребляйте ими. Они не должны отвлекать внимание от информации на слайде.

### **Требования к представлению информации:**

1. Используйте короткие слова и предложения. Минимизируйте количество предлогов, наречий, прилагательных.
2. Заголовки должны привлекать внимание аудитории.
3. Предпочтительно горизонтальное расположение информации.
4. Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.
5. Шрифты предпочтительно использовать для заголовков – не менее 24, для текста – не менее 16. Нельзя смешивать в одной презентации разные шрифты. Для выделения информации используйте жирный шрифт, курсив, подчеркивание. Не злоупотребляйте прописными буквами (они читаются хуже).
6. Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: люди могут одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений. Наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.
7. Для обеспечения разнообразия следует использовать разные виды слайдов: с текстом, с таблицами с диаграммами.

### **Критерии и показатели, используемые при оценивании презентации**

Критерии	Показатели
1. Тема презентации Макс. 3 балла	- соответствие темы презентации программе учебного предмета, раздела
2. Дидактические и методические цели и задачи презентации Макс. 3 балла	- соответствие целей поставленной теме; - достижение поставленных целей и задач
3. Выделение основных идей презентации Макс. 3 балла	- соответствие основных идей целям и задачам; - актуальность основных идей; - количество основных идей (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)
4. Содержание Макс. 3 балла	- достоверность информации; - актуальность информации; - четкость изложения информации; - владение понятийным аппаратом по заданной теме; - привлечение новейших работ по проблеме; - язык подачи материала соответствует содержанию и понятиям аудитории
5. Подбор информации для создания презентации Макс. 3 балла	- графические иллюстрации для презентации; - статистика; - диаграммы и графики; - экспертные оценки; - ресурсы Интернет; - примеры; - сравнения; - цитаты и т.д.

6. подача материала презентации Макс. 3 балла	- хронология; - приоритет; - тематическая последовательность; - структура по принципу «проблема-решение»
7. Логика и переходы во время презентации Макс. 3 балла	- от вступления к основной части; - от одной основной идеи (части) к другой; - от одного слайда к другому
8. Заключение Макс. 3 балла	- яркое высказывание - переход к заключению; - повторение основных целей и задач выступления; - выводы; - подведение итогов; - короткое и запоминающееся высказывание в конце
9. Дизайн презентации Макс. 3 балла	- шрифт (читаемость); - корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков); - элементы анимации
10. Техническая часть Макс. 3 балла	- грамматика; - стилистика; - ошибки в правописании и опечатки

### Оценивание презентации

Презентация оценивается по балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

25 и более баллов – «отлично»;

19 – 24 баллов – «хорошо»;

15 – 18 баллов – «удовлетворительно»;

менее 15 баллов – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

#### 6.1.5. Форма текущего контроля – тест

##### Тест

##### *Пример тестового задания*

##### Задание № 1

Какие два типа направленности профессионала лежат в основе классификации стилей управленческой деятельности, предложенной Р. Блейком и Д. Моутоном?

а) «достижение успеха» и «избегание неудач»

б) «экстернальность» и «интернальность»

в) «заинтересованность в людях» и «заинтересованность в выполнении задачи»

г) «направленность на интересы соперника» и «направленность на собственные интересы».

##### Задание № 2

Какая из подсистем организации осуществляет функцию соединения человека и техники, объединяя индивидов в единую организацию:

а) технологическая

б) формальная

в) внеформальная

г) неформальная.

##### Задание № 3

Соотнесите понятия и их определения:

1) аффект

- 2) стресс
- 3) фрустрация
- 4) депрессия

а) состояние, возникающее в экстремальной ситуации, требующее от человека мобилизации сил и энергии

б) состояние душевного расстройства, подавленности, характеризуемое упадком сил и снижением активности

в) эмоциональное состояние, возникающее при неудачах, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд

г) кратковременная, бурно протекающая эмоциональная реакция, эмоциональный взрыв, нарушающий волевой контроль.

#### Задание № 4

Какая из функций управления позволяет устранить отрицательный эффект неопределенности и изменений, сосредоточить внимание на главных задачах, облегчить контроль?

- а) планирование;
- б) организация;
- в) регулирование;
- г) контроль

#### Задание № 5

Если контроль в управлении осуществляется тревожным, недоверчивым руководителем с неустойчивой профессиональной самооценкой, то контроль может характеризоваться:

- а) недостаточностью
- б) чрезмерностью
- в) комплексностью
- г) сбалансированностью.

#### Задание № 6

На какой стадии управленческого решения как процесса осуществляется разработка и оценка альтернативных решений и курсов действий, проводимых на основе многовариантных расчетов; производится отбор критериев выбора оптимального решения; выбор и принятие наилучшего решения?

- а) на стадии подготовки
- б) на стадии принятия решения
- в) на стадии реализации решения
- г) на стадии оценки эффективности решения.

#### Задание № 7

Конфликт между администрацией и рядовыми работниками или между работниками различных подразделений – это:

- а) межличностный конфликт
- б) конфликт между личностью и группой
- в) межгрупповой конфликт
- г) внутриличностный конфликт

#### Задание № 8

Установите соответствия:

- 1) оппонент
- 2) объект конфликта
- 3) конфликтная ситуация
- 4) инцидент

а) противоборство двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы

б) практические действия участников конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение, объектом обостренного встречного интереса

в) субъект, непосредственно вовлеченный в конфликт, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны или отличаются от основных, исходных

г) предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт.

### Критерии оценивания выполнения теста

№п/п	Оценка за итоговое тестирование	Количество баллов (*)
1	Отлично	не менее 95% верных ответов
2	Хорошо	не менее 85% верных ответов
3	Удовлетворительно	не менее 75% верных ответов
4	Неудовлетворительно	менее 75 % верных ответов

#### 6.1.6. Форма текущего контроля – групповая дискуссия

##### 1.1.7. Проведение групповой дискуссии

При проведении групповых дискуссий важно не только чётко и доказательно представить свою точку зрения, но и уметь слушать аргументы оппонентов, стараться понять противоположную позицию, найти в ней «рациональное зерно». Критичность мышления не отменяет его гибкости, открытости. По окончании дискуссии следует ещё раз оценить свою позицию в споре – при необходимости усилить аргументацию или отказаться от некоторых положений, принять разумные утверждения противоположной стороны.

При представлении схем и кластеров необходимо давать краткие комментарии по каждому пункту, быть готовым привести примеры и при необходимости дать дополнительные разъяснения по каждому пункту схемы. При выстраивании схемы обратите внимание на иерархичность структуры – она должна отражать характеристики представляемого психологического феномена.

*Методика проведения групповой дискуссии:* антагонист и протагонист, выбранные из числа участников группы, должны сформулировать и записать в чате противоположные аргументы по обсуждаемой проблеме. Другим участникам группы предлагается по каждому из выдвинутых предложений сформулировать собственную точку зрения и подкрепить ее примерами из разных сфер социальной жизни.

**«Мозговой штурм»** - (метод мозговой атаки, **брейнсторминг**) – это популярный, оперативный и эффективный метод решения проблем при помощи активизации и стимулирования творческого потенциала специалистов, принимающих участие в обсуждении возникшей проблемы.

Суть метода мозгового штурма заключается в том, чтобы за короткий период времени получить как можно больше самых разных идей, вариантов и предложений. В процессе мозговой атаки необходимо не только придумать максимум идей, но и сделать соответствующие выводы. Принимающая участие в брейнсторминге группа квалифицированных экспертов делится на две части: одна часть профессионалов генерирует идеи (выставляет оценки), а вторая часть – проводит тщательный и объективный анализ этих идей. Ни одну из предложенных идей нельзя подвергать критике. Удачной и правильной будет считаться та идея, которую поддержало большинство принимавших участие в мозговом штурме людей. Метод брейнсторминга является одним из самых эффективных и популярных методов, так как шестеро-восьмеро специалистов за 30–60 минут способны придумать около 150–180 разных идей и предложений. При обычном же

подходе к решению той или иной проблемы эксперты не задумываются о том, что эта проблема может иметь столько вариантов решения.

Метод мозгового штурма предполагает наличие не только группы квалифицированных экспертов, но и ведущего, который должен объявить главную задачу. После выступления ведущего остальные участники процесса начинают генерировать идеи для решения задачи. Ведущему следует внимательно следить за тем, чтобы свои идеи и предположения первыми высказывали те участники, которые обычно отмалчиваются.

Ведущий записывает или фиксирует любым другим способом все высказанные идеи. Лучшие из них сначала отбираются и тщательно анализируются, а затем развиваются до тех пор, пока не будет найден самый оптимальный, эффективный и нетривиальный подход к решению поставленной ведущим задачи.

### ***5 основных этапов метода мозгового штурма***

Классический метод мозгового штурма состоит из шести этапов: формирование принимающей участие в брейнсторминге группы экспертов, постановка задач и целей, предстартовая разминка, генерация предложений и идей, анализ предложений и идей, обсуждение потенциально успешных и правильных вариантов. Разберем каждый из этапов более детально.

1. *Формирование группы экспертов* Первый этап проведения мозгового штурма является подготовительным этапом. На этом этапе набираются люди, которые будут принимать участие в брейнсторминге. Один из участников становится ведущим, между остальными же распределяются определенные роли. Ведущий должен обладать определенным набором лидерских качеств. Он выполняет следующие функции: информирует участников мозговой атаки об основных правилах проведения данного мероприятия, контролирует соблюдение этих правил, контролирует ведение дискуссии и следит за тем, чтобы она не выходила за рамки озвученной задачи.

2. *Постановка задач и целей.* На данном этапе осуществляется постановка тех задач и целей, ради которых и будет проводиться мозговой штурм. Каждому участнику нужно максимально подробно и доходчиво разъяснить суть решаемой проблемы. Если этого не сделать до начала проведения мозговой атаки, то у многих принимающих участие в данном мероприятии людей могут возникнуть проблемы с пониманием происходящего. Участникам мозгового штурма нужно предоставить как можно больше исходных данных. Если исходных данных будет недостаточно, то участники не смогут начать полноценное обсуждение проблемы.

3. *Предстартовая разминка.* Перед началом изнурительной физической тренировкой мышцы в обязательном порядке нужно разогреть. Перед началом же мозгового штурма в обязательном порядке нужно разогреть мозги! Активная творческая деятельность требует определенной подготовки участников. «Раскачать» группу перед началом брейнсторминга можно при помощи ассоциаций, фантов или любой другой командной игры. Предстартовая разминка, которую проводит ведущий, поможет команде не только настроиться на рабочий лад, но и задаст правильный темп всему мозговому штурму.

4. *Генерация предложений и идей.* Генерация предложений и идей – самый важный этап мозгового штурма, так как именно от него будет зависеть итоговый результат. Во время этого этапа участники должны заниматься активной и непрерывной генерацией предложений и идей. Любую высказанную идею ведущему следует зафиксировать. Он обязан фиксировать не только реалистичные, но и самые абсурдные, фантастические и необычные предложения и идеи. Ведущий не всегда может успевать записывать все возникающие у участников предложения и идеи, поэтому желательно подстраховаться и включить диктофон или магнитофон. Процесс генерации предложений и идей не должен «провисать» или стопориться. При возникновении малейшей паузы ведущий обязан поощрить участников команды и мотивировать их на дальнейшую генерацию идей. Чтобы сделать это, ведущему необходимо периодически подбрасывать участникам самые безумные, безрассудные и дикие идеи. Благодаря этой хитрой уловке члены команды не только не

будут бояться высказывать свои идеи и предложения, но и поймут, что ведущий их поощряет и одобряет.

5. *Анализ предложений и идей.* Этап активной и непрерывной генерации предложений и идей сменяется этапом их объективного и адекватного анализа. Ведущий или участники мозгового штурма сами принимают критерии, по которым они будут оценивать и классифицировать ранее зафиксированные ведущим предложения и идеи. Оценивать идеи и предложения можно по таким критериям, как новизна, актуальность, решаемость собственными силами, потенциальный уровень реализации, практичность, ценность и т.д. Если возможности позволяют, то для оценки и анализа предложений и идей можно создать отдельную группу людей. Если же такой возможности нету, то анализом и ранжированием идей занимаются сами участники. После пересмотра и анализа всех предложений и идей, самые неподходящие, неэффективные и слабые из них просто отсеиваются, а лучшие из них выносятся на общее обсуждение. Количество потенциально эффективных и успешных предложений и идей зависит от уровня продуктивности проведенного мероприятия.

6. *Обсуждение потенциально успешных и правильных вариантов.* Обсуждение потенциально успешных и правильных вариантов – это заключительный этап мозгового штурма. Потенциально эффективные идеи и предложения выносятся ведущим на всеобщее обсуждение. Участники, отключив фантазию и включив рациональное мышление, обсуждают перспективы и возможности реализации потенциально успешных вариантов.

*Работа в мини-группах.* Каждая из групп выбирает для обсуждения и представления одно высказывание. Выбор согласовывается со всеми, чтобы не было повторов. Время на обсуждение и подготовку – до 10 минут. Мини-группа должна представить систему аргументов в защиту своей позиции, а также проиллюстрировать своё выступление примерами из литературы/истории/кинематографа/жизненной практики. Время на выступление – до 5 минут. Остальные участники обсуждения имеют право задавать вопросы вступающим, чтобы оспаривать или уточнять их позицию. По итогам работы проводится обсуждение, чтобы выявить лучшую работу, при котором каждая мини-группа должна дать аргументированную оценку лучшей с их точки зрения работы.

#### *Критерии для оценки*

- научность предложенных аргументов;
- лаконизм и точность выступления;
- соответствие приведенных примеров теоретическим положениям, используемым в качестве аргументов.

## **6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации**

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Для определения уровня сформированности компетенций применяется процедура независимой оценки.

### **Вопросы к экзамену**

1. Психология управления как отрасль психологического знания. Предмет психологии управления.
2. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Методы и изучаемые феномены психологии управления.
3. Характеристика психологических теорий управления.
4. Руководитель как субъект подсистем организации. Формирование индивидуального стиля деятельности.
5. Психологические особенности деятельности руководителя в структуре формальной подсистемы организации (линейная, функциональная, штабная формы соподчинения).

6. Психологические механизмы управленческого взаимодействия.
7. Психологическая характеристика управленческого взаимодействия. Виды, стратегии, средства управленческого взаимодействия.
8. Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Феномен самоорганизации.
9. Стратегии и стили конфликтного взаимодействия. Способы разрешения конфликтов.
10. Конфликт в управленческой деятельности.
11. Индивидуальная управленческая концепция руководителя и стиль управления.
12. Руководитель как субъект неформальной подсистемы организации.
13. Проблемы лидерства и руководства в организации.
14. Психология принятия решения. Этапы выработки управленческих решений.
15. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.
16. Психологические особенности реализации функции планирования в управлении.
17. Психологические механизмы снижения эффективности планирования. Приемы коррекции.
18. Руководитель как субъект деятельности в формальной подструктуре организации. Понятие должности и должностного лица, статуса и «интернализированной роли», имиджа.
19. Психологические методы управления в структуре технологии регулирования.
20. Психологические закономерности реализации функции регулирования. Феномен эквивиальности.
21. Проблема «лучшего пути» в регулировании. Предпосылки снижения эффективности регулирования.
22. Психологические особенности реализации контроля в структуре управленческой деятельности.
23. Виды контроля. Организационно-психологические предпосылки снижения эффективности контроля.
24. Психологические особенности реализации функции организации.
25. Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий.
26. Влияние, власть, полномочия и лидерство. Их источники и ограничения.
27. Личность в системе управления. Уровень самооценки личности, притязаний и фрустрации в организации.
28. Особенности трудовой деятельности и управления в экстремальных условиях.
29. Значение особенностей темперамента, характера и волевой активности для трудовой деятельности. Возрастной фактор в управлении.
30. Оптимальные условия трудовой деятельности. Предотвращение утомления, повышение работоспособности.
31. Определение лидерства. Теории, стили лидерства.
32. Анализ гендерных аспектов в системе управления.

### *Образец экзаменационного билета*

1. Особенности трудовой деятельности и управления в экстремальных условиях.
2. Характеристика психологических теорий управления.

### **Критерии оценивания ответа на экзамене**

Нормы оценивания ответа

№п/п	Структурная часть билета	Количество баллов
1	Теоретический вопрос	2 балла
2	Теоретический вопрос	2 балла
3	Приводит примеры жизненных ситуаций, демонстрирующие теоретические положения, рассмотренные в вопросах билета	1 балл

Шкала оценивания ответа на экзамене:

п/п	Оценка	Количество баллов
1	Отлично	4,75-5
2	Хорошо	3,75-4,5
3	Удовлетворительно	3-3,5
4	Неудовлетворительно	менее 3

**Оценка 10/ "Отлично"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении практического задания систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за ее пределы; точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач; обладает способностью самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации; демонстрирует полное и глубокое усвоение содержания основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; демонстрирует умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин; проявляет творческую самостоятельную работу на лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; задания портфолио выполнены в полном объеме, на высоком качественном уровне, соответствуют всем требованиям к графическим работам.

**Оценка 9/"Отлично"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной дисциплины; точное использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач; обладает способностью самостоятельно и творчески решать сложные задачи в нестандартной ситуации в рамках учебной дисциплины; демонстрирует полное усвоение содержания основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; демонстрирует умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им аналитическую оценку; проявляет активную самостоятельную работу на лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; задания портфолио выполнены в полном объеме, на высоком качественном уровне, соответствуют всем требованиям к графическим работам.

**Оценка 8/"Отлично"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной дисциплины; использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; умение делать обоснованные выводы и обобщения; владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач; обладает способностью самостоятельно решать сложные задачи в рамках учебной дисциплины; демонстрирует полное усвоение содержания основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; демонстрирует умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им аналитическую оценку; проявляет активную самостоятельную работу на лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; задания портфолио

выполнены в полном объеме, на достаточном качественном уровне, соответствуют всем требованиям к графическим работам.

**Оценка 7/"Хорошо"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий систематизированные, глубокие знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной дисциплины; использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; умение делать обоснованные выводы и обобщения; владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач; обладает способностью свободно решать типовые задачи в рамках учебной дисциплины; демонстрирует усвоение содержания основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; демонстрирует умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им аналитическую оценку; проявляет самостоятельную работу на лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий; задания портфолио выполнены в полном объеме, на хорошем качественном уровне, в целом соответствуют всем требованиям к графическим работам.

**Оценка 6/"Хорошо"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной дисциплины; использование необходимой научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; умение делать обобщенные и обоснованные выводы; владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении научных и профессиональных задач; обладает способностью решать типовые задачи в рамках учебной дисциплины; демонстрирует усвоение содержания основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; демонстрирует умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку; проявляет самостоятельную работу на лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий; задания портфолио выполнены в полном объеме, на хорошем качественном уровне, имеют незначительные несоответствия некоторым требованиям к графическим работам.

**Оценка 5/"Удовлетворительно"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий достаточные знания в объеме учебной дисциплины; минимальное использование необходимой научной терминологии, достаточно грамотное изложение ответа на вопросы, но с нарушением логической последовательности; умение делать выводы с допущением несущественных ошибок; недостаточное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать только в решении стандартных (типовых) задач; умение решать стандартные(типовые) задачи в рамках учебной дисциплины с минимальной долей самостоятельности под руководством преподавателя; демонстрирует усвоение содержания основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку; умение под руководством преподавателя решать стандартные(типовые)задачи, допустимый уровень культуры исполнения заданий; задания портфолио выполнены не в полном объеме, имеют ряд погрешностей и несоответствий требованиям к графическим работам, недостаточный творческий подход к решению поставленных задач.

**Оценка 4/"Удовлетворительно"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий достаточный объем знаний в рамках учебной дисциплины; научная терминология используется редко, при ответе на вопросы демонстрируется нарушение логической последовательности; владение инструментарием учебной

дисциплины только при решении стандартных (типовых) задач; работу на лабораторных занятиях выполняет только под руководством преподавателя; низкий уровень культуры исполнения заданий; проявляет пассивность на лабораторных занятиях, задания портфолио выполнены не полном объеме, имеют ряд погрешностей и несоответствий требованиям к графическим работам, недостаточный творческий подход к решению поставленных задач.

**Оценка 3/"Неудовлетворительно"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий недостаточный объем знаний в рамках учебной дисциплины; научная терминология не используется; в ответах на вопросы демонстрируется существенные логические ошибки; слабое владение инструментарием учебной дисциплины, некомпетентность при решении стандартных (типовых) задач; работу на лабораторных занятиях не выполняет даже под руководством преподавателя; задания портфолио выполнены не полном объеме, не соответствуют требованиям к графическим работам, имеют низкий уровень культуры выполнения.

**Оценка 2/"Неудовлетворительно"** выставляется студенту, который демонстрирует при выполнении заданий фрагментарные знания в рамках учебной дисциплины; научная терминология не используется или используется неграмотно; в ответах на вопросы демонстрируются грубые логические ошибки; невладение инструментарием учебной дисциплины, некомпетентность при решении стандартных (типовых) задач; задания портфолио не выполнены.

**Оценка 1/"Неудовлетворительно"** выставляется студенту, который демонстрирует отсутствие приращения знаний и компетентности в рамках учебной дисциплины.

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **7.1. Основная литература**

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432057> (дата обращения: 31.08.2021).
2. Карпов, А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 570 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3715-2. — Режим доступа: [www.biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97](http://www.biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97).

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432963> (дата обращения: 31.08.2021).

### **7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Журнал «Социальная психология и общество / Social Psychology and Society»

[http://psyjournals.ru/social\\_psy/2011/n3/index.shtml](http://psyjournals.ru/social_psy/2011/n3/index.shtml)

Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>

Образовательная платформа Юрайт <https://biblio-online.ru/>

Он-лайн журнал Psychologies <http://www.psychologies.ru/>

Портал психологических изданий <http://psyjournals.ru/>.

## 8. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория № 417 уч. корпуса № 2 для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная следующим оборудованием: стандартная учебная мебель (40 учебных посадочных мест), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт., ноутбук Asus A50 G2

Помещение для самостоятельной работы: аудитория № 226 уч. корп. № 2 оснащена компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (20 компьютеров, интерактивную доску Interwrite Dualboard проектор Epson).

## 9. Программное обеспечение

1. Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66920993 от 24.05.2016, до 31.05.2018.
2. Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66975477 от 03.06.2016, до 30.06.2018.
3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, Лицензия 1FB6151216081242, ежегодное обновление.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03B6A3C600B7ADA9B742A1E041DE7D81B0  
Владелец: Артеменков Михаил Николаевич  
Действителен: с 04.10.2021 до 07.10.2022