

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Серяков Владимир Дмитриевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.09.2021 15:28:06  
Уникальный программный идентификатор:  
a8a5e969b08c5e57b011bba6b38ed24f6da2f41a

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Кафедра общей и организационной психологии**



**УТВЕРЖДАЮ**

**Ректор**

**В.Д. Серяков**

**«27» августа 2021 г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины  
ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Направление подготовки  
37.03.01 Психология**

**профиль подготовки: организационная психология**

**Квалификация (степень) выпускника – бакалавр**

**Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная**

**Москва – 2021**

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Разработчик: преподаватель кафедры общей и организационной психологии Щипаков В.Э.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и организационной психологии от «17» августа 2021 г., протокол № 001-2021/22

Заведующий кафедрой  
общей и организационной психологии



Петров В.Е.

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Лист изменений  
в рабочей программе

Дата внесенных изменений	Содержание изменений	Подпись

## 1. Наименование дисциплины.

Психология менеджмента.

### 1.1. Цели освоения дисциплины:

- целенаправленно и систематически формировать у студентов представления о предмете, задачах, современном состоянии и достижениях психологии менеджмента, знаний об управленческой деятельности и психологических предпосылках ее эффективности, потенциала в вопросах управленческой деятельности, формирование у них психологической готовности и способности к консультативной работе в этой области.

### 1.2. Задачи дисциплины:

- формирование и развитие у студентов навыков и умений эффективного применения знаний психологии менеджмента в будущей профессиональной деятельности психолога;

- выработка у студентов навыков и умений решения ряда управленческих задач, диагностики психологических особенностей руководителей и осуществления консультационной работы в области психологических проблем управленческой деятельности;

- формирование профессионального мышления, познавательных способностей студентов, навыков работы с литературой и Интернет-ресурсами, профессиональную компетентность в области решения задач психологической работы, коммуникативной компетенции и личностных качеств, необходимых психологу для профессиональной деятельности, сформировать у будущего высококвалифицированного специалиста интерес к познанию другого человека и его места в процессе жизнедеятельности.

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

В результате обучения по дисциплине, обучающиеся должны овладеть следующими компетенциями:

**ПК-13** – способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

**ПК-14** – способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)		
	знать	уметь	владеть
способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса <b>ПК-13</b>	понятие «психологический климат», формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров <b>З-(ПК-13)</b>	осуществлять формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров; реализовывать психологические технологии работы с персоналом <b>У-(ПК-13)</b>	технологиями работы с персоналом организации; техниками по улучшению психологического климата организации; навыками делового общения <b>В-(ПК-13)</b>

способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп. <b>ПК-14</b>	психологические технологии, формы, методы и техники работы с сотрудниками, обеспечивающие их личностный рост и сохранность здоровья <b>З-(ПК-14)</b>	реализовывать психологические технологии и осуществлять формы, методы и техники работы с сотрудниками организаций <b>У-(ПК-14)</b>	технологиями работы с персоналом организации; формами и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп <b>В-(ПК-14)</b>
--	---	---	--

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.07 Психология менеджмента является дисциплиной вариативной части Блока 1 учебного плана и изучается студентами 3 курса в пятом и шестом семестре очной формы обучения (полный срок обучения).

Дисциплина «Психология менеджмента» относится к числу важнейших учебных дисциплин профессиональной подготовки студентов по специальности «Психология». Концептуальными основами дисциплины «Психология менеджмента» выступают идеи овладения студентами современной психологической культурой управления, развития и эффективного использования психологического потенциала сотрудников, организационно-деятельностного подхода к построению систем управления различного уровня и назначения.

Курс построен с учетом современных достижений отечественной и зарубежной психологии управленческой деятельности, социальной психологии личности и малых групп, психологии общения, познавательной деятельности и воспитательной работы. Она служит теоретико-методологическим фундаментом для дальнейшего изучения «Основы профессионального психологического отбора», «Психология социальной работы», «Политическая психология».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 часов).  
Дисциплина предполагает изучение 12 тем.

№	Форма обучения	семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем				сам. работа	вид контроля
			в з.е.	в часах	всего	лекции	семинары, ПЗ	кур.раб/контр. раб		
1	Очная	5	2	72	36	14	22		36	Зачет
		6	3	108	44	20	24		37	Экзамен
2	Очно-заочная	6	2	72	26	10	16		46	Зачет
		7	3	108	34	14	20		47	Экзамен
3	Заочная	7	4	144	20	8	12		124	
		8	1	36	9				27	Экзамен

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

Изучая дисциплину «Психология менеджмента» студенты последовательно овладевают знаниями, структурированными в 12 тем. Такой методический прием постепенно

расширяет объем получаемой студентами информации, систематизирует их знания и способствует формированию осознанного, активного отношения к обучению.

### Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Формируемые компетенции
		всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование			
<b>5 семестр</b>								
<b>Тема 1.</b> Психология менеджмента: сущность, состояние и перспективы развития	10	6	2	4			4	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 2.</b> Личность руководителя в современной психологии и управлении	8	4	2	2			4	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 3.</b> Лидерство: личностные предпосылки и условия формирования	8	4	2	2			4	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 4.</b> Психологические основы совершенствования стиля деятельности руководителя	8	4	2	2			4	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 5.</b> Психология делового взаимодействия и общения руководителя при решении управленческих задач	8	4	2	2			4	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 6.</b> Методы профилактики и разрешения конфликтов в управлении коллективом	10	6	2	4			4	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 7.</b> Методы формирования и регулирования морально-психологического климата в коллективах	10	4	2	2			6	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Зачет</b>	<b>10</b>	<b>4</b>					<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Всего в семестре</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>18</b>			<b>4</b>	<b>36</b>
<b>6 семестр</b>								

<b>Тема 8.</b> Психология власти и организационных отношений	16	10	4	6			6	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 9.</b> Психология принятия управленческих решений	16	8	4	4			8	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 10.</b> Психология организации исполнения управленческих решений	16	8	4	4			8	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 11.</b> Формирование и развитие организационно-психологической культуры	17	10	4	6			7	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 12</b> Прикладные психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя	16	8	4	4			8	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Экзамен</b>	<b>27</b>						<b>27</b>	
<b>Всего в семестре</b>	<b>108</b>	<b>44</b>	<b>20</b>	<b>24</b>			<b>27</b>	<b>37</b>
<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>80</b>	<b>34</b>	<b>42</b>			<b>31</b>	<b>73</b>

### Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Формируемые компетенции
		всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование			
<b>6 семестр</b>								
<b>Тема 1.</b> Психология менеджмента: сущность, состояние и перспективы развития	42	12	6	6			30	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 2.</b> Личность руководителя в современной психологии и управлении								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 3.</b> Лидерство: личностные предпосылки и условия формирования								3-(ПК-13) У-(ПК-13)



								В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 4.</b> Психологические основы совершенствования стиля деятельности руководителя								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 5.</b> Психология делового взаимодействия и общения руководителя при решении управленческих задач								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 6.</b> Методы профилактики и разрешения конфликтов в управлении коллективом	10	6	2	4			4	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 7.</b> Методы формирования и регулирования морально-психологического климата в коллективах	10	4	2	2			6	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Зачет</b>	<b>10</b>	<b>4</b>					<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Всего в семестре</b>	<b>72</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>12</b>			<b>4</b>	<b>46</b>
<b>7 семестр</b>								
<b>Тема 8.</b> Психология власти и организационных отношений								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 9.</b> Психология принятия управленческих решений	48	16	6	10			32	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 10.</b> Психология организации исполнения управленческих решений								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 11.</b> Формирование и развитие организационно-психологической культуры	17	10	4	6			7	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 12.</b> Прикладные психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя	16	8	4	4			8	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Экзамен</b>	<b>27</b>						<b>27</b>	
<b>Всего в семестре</b>	<b>108</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>20</b>			<b>27</b>	<b>47</b>
<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>32</b>			<b>31</b>	<b>93</b>

## Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Формируемые компетенции							
		всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование										
<b>7 семестр</b>															
<b>Тема 1.</b> Психология менеджмента: сущность, состояние и перспективы развития	62	10	4	6			52	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)							
<b>Тема 2.</b> Личность руководителя в современной психологии и управлении								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)							
<b>Тема 3.</b> Лидерство: личностные предпосылки и условия формирования								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)							
<b>Тема 4.</b> Психологические основы совершенствования стиля деятельности руководителя								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)							
<b>Тема 5.</b> Психология делового взаимодействия и общения руководителя при решении управленческих задач								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)							
<b>Тема 6.</b> Методы профилактики и разрешения конфликтов в управлении коллективом								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)							
<b>Тема 7.</b> Методы формирования и регулирования морально-психологического климата в коллективах								3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)							
<b>Тема 8.</b> Психология власти и организационных отношений								82	10	4	6			72	3-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) 3-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 9.</b> Психология принятия															3-(ПК-13)

управленческих решений								У-(ПК-13) В-(ПК-13) З-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 10.</b> Психология организации исполнения управленческих решений								З-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) З-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 11.</b> Формирование и развитие организационно-психологической культуры								З-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) З-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Тема 12</b> Прикладные психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя								З-(ПК-13) У-(ПК-13) В-(ПК-13) З-(ПК-14) У-(ПК-14) В-(ПК-14)
<b>Всего в семестре</b>	<b>144</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>12</b>			<b>124</b>	
<b>8 семестр</b>								
<b>Экзамен</b>	<b>36</b>	<b>9</b>					<b>9</b>	<b>27</b>
<b>Всего в семестре</b>	<b>36</b>	<b>9</b>					<b>9</b>	<b>27</b>
<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>12</b>			<b>9</b>	<b>151</b>

## 5.1. Краткое содержание учебной дисциплины

### **Тема 1. Психология менеджмента: сущность, состояние и перспективы развития**

Психологический контекст деятельности руководителя. Соотношение психологии, права и управления. Психологическая культура управления.

Трудности руководителя в работе с людьми в современных условиях. Психологические проблемы реформирования системы управления и возрастание роли психологических знаний в практике их решения.

Современное состояние и основные этапы развития психологии менеджмента. Психология менеджмента как область знания, научная и учебная дисциплина. Основные закономерности психологии менеджмента. Традиционная и современная модели управления. Зарубежный опыт организационной психологии.

Концепция и логика курса "Психология менеджмента". Психология личности и деловой карьеры руководителя. Психология управления персоналом. Психология организаторской деятельности. Психология воздействия на среду функционирования при решении управленческих задач.

### **Тема 2. Личность руководителя в современной психологии и управлении**

Проблемы человека в современном обществе и деятельности. Соотношение понятий человек, индивид, личность. Основные психологические концепции личности: психоанализ, бихевиоризм, гуманистический подход. Концептуальные подходы к проблеме личности в отечественной психологии. Психологическая структура и потенциал личности.

Концепция психологической структуры и потенциала личности в системе управления. Факторы, детерминирующие поведение личности в организации. Влияние условий и специфики деятельности на поведение и развитие личности. Психологические особенности сотрудников различных категорий.

Методы изучения личности в работе руководителя. Научно-прикладные методы психодиагностики и оценка психологического потенциала сотрудников. Основные направления использования данных о психологии личности в организации работы с персоналом.

### **Тема 3. Лидерство: личностные предпосылки и условия формирования**

Руководитель и его роль в организации управления. Проблема руководства и лидерства в современной психологии. Харизматическая модель лидерства. Ситуативная и функциональная модели лидерства. Интегративные модели лидерства.

Профессионально-значимые качества современного руководителя. Организаторские и коммуникативные способности. Индивидуальная управленческая концепция руководителя.

Оценка руководителем своих личных качеств и ограничений. Возможности личностного роста руководителя. Имидж руководителя и пути его формирования.

Роль психолога в формировании делового имиджа руководителя.

### **Тема 4. Психологические основы совершенствования стиля деятельности руководителя**

Стиль как интегративная характеристика управления и деятельности руководителя. Понятие и психологические особенности стиля деятельности руководителя.

Типология стилей. Решетка менеджера. Содержательные параметры стиля деятельности руководителя.

Основные детерминанты стиля деятельности: личностные качества и подготовленность руководителя, система управления, оперативная обстановка, уровень развития коллектива, индивидуальные особенности подчиненных.

Современные тенденции изменений в стиле деятельности руководителей. Управление рабочим временем как элемент управленческого стиля.

Профилактика профессиональной деформации и совершенствование стиля деятельности управленческих кадров.

### **Тема 5. Психология делового взаимодействия и общения руководителя при решении управленческих задач**

Деловое взаимодействие руководителя и сотрудников: виды, формы, средства, технология. Психологические механизмы взаимовлияния руководителя и подчиненных.

Проблемы общения в управленческой деятельности. Общение как ключевой механизм активизации психологического потенциала сотрудников. Психологический феномен общения. Понятие и характеристика управленческого общения. Психологическая структура, функции и механизмы управленческого общения. Вербальные и невербальные средства общения.

Психотехнология управленческого общения. Организация познавательного, информационного, регулятивно-творческого, доверительного общения в управленческой деятельности. Техника невербального общения руководителя. Приемы организации в ситуации общения и наблюдательность руководителя. Приемы включения в общение, установления психологического контакта, учет времени и места общения. Психологические приемы общения при проведении бесед, деловых совещаний. Техника публичного выступления. Приемы общения руководителя с сотрудниками в различных ситуациях профессиональной деятельности. Пути и способы развития коммуникативной компетентности современного руководителя.

### **Тема 6. Методы профилактики и разрешения конфликтов в управлении коллективом**

Проблемы конфликтов в современном мире и в коллективах сотрудников ОВД. Психология управления и практическая конфликтология. Понятие и психологическая характеристика конфликтов. Функции, структура и динамика конфликта. Объективные и субъективные причины конфликтов. Типология и особенности конфликтов в коллективах сотрудников ОВД.

Конфликтная компетентность современного руководителя ОВД. Базовые навыки и техники поведения в конфликте. Система работы руководителя с конфликтами. Диагностика конфликтной ситуации и разбирательство в конфликте. Методы и приемы урегулирования и разрешения конфликтов. Перевод конфликта с эмоционального на интеллектуальный и с личностного на деловой уровни. Посредничество, достижение компромисса, постепенное сглаживание и снятие противоречий, разрешение конфликта на объективном уровне. Профилактика деструктивных конфликтов. Стратегия и тактика работы руководителя с конфликтами во внутренней и внешней среде функционирования ОВД. Использование психологов в работе с конфликтами.

### **Тема 7. Методы формирования и регулирования морально-психологического климата в коллективах.**

Социально-психологический климат в коллективе как фактор эффективности совместной деятельности сотрудников. Структура социально-психологического климата в коллективе сотрудников, его проявление. Зависимость социально-психологического климата в коллективе от уровня группового развития, межличностных отношений, организационной культуры, целей и задач, принятых группой, условий деятельности, адекватности стиля управления. Показатели благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Методы изучения социально-психологического климата в коллективе. Регулирование руководителем социально-психологического климата в коллективе сотрудников. Повышение уровня сплоченности, информированности коллектива, взаимозависимости членов коллектива, использование контроля в качестве мотиватора, изменение структуры коллектива с целью обеспечения максимальной совместимости. Повышение индивидуального социально-психологического статуса, чувства собственного достоинства, самооценки сотрудников. Развитие социально-психологических элементов организационной культуры. Профилактика деструктивных социально-психологических явлений в коллективе.

### **Тема 8. Психология власти и организационных отношений**

Сущность организаторской деятельности и ее место в системе управления. Понятие организационной власти. Виды и формы власти. Психология единоначалия и коллегиальности.

Организационная структура и организационные отношения в системе управления. Влияние организационной структуры на взаимоотношения в аппарате управления. Психологические критерии эффективности организационной структуры. Рабочее место и его влияние на психологию организационных отношений. Психологические последствия дисбаланса обязанностей, прав и ответственности сотрудников. Формализм и бюрократизм в организационных отношениях управленческого аппарата. Особенности психологии организационных отношений в отдельных коллективах. Психологические условия оптимизации организационных отношений.

### **Тема 9. Психология принятия управленческих решений**

Место и роль планирования и управленческих решений в деятельности руководителя. Психологическая характеристика основных стратегий планирования и типов управленческих решений руководителя. Психологическое обеспечение функции планирования.

Психологическая техника принятия решения. Методы изучения и оценки психологических параметров ситуации, требующей управленческого воздействия. Внешнее и внутреннее психологическое давление при принятии решений. Типовые решения, консерватизм и проблема творчества. Ответственность и страх последствий как мотивирующие факторы. Индивидуальный стиль принятия решений. Проблемы формирования и использования интеллектуального потенциала при подготовке и принятии управленческих решений. Психотехника мозговой атаки: плюсы и минусы групповых решений. Консультации и привлечение специалистов и экспертов. Использование независимых источников информации, отечественного и зарубежного опыта.

Система управленческих решений. Проблемы и пути использования психологов в системе подготовки и принятия решений.

### **Тема 10 Психология организации исполнения управленческих решений**

Проблема критериев эффективного исполнения принятых решений в системе управления. Исполнительские решения как самостоятельный вид управленческих решений. Организационный замысел исполнения решения.

Типология управленческих решений с позиций исполнителя. Авторитет инициатора решения. Атрибуция смысла решения: выполнимые-невыполнимые решения, своевременные-запаздывающие, адекватные-неадекватные, деловые-формальные и др. Интеллектуальные, мотивационные и эмоционально-волевые барьеры исполнения. Особенности исполнения в экстремальных условиях.

Психологическая техника организации исполнения решений. Психологические правила подбора исполнителей. Адекватность психологической оценки исполнителей. Психологические факторы мобилизации исполнения.

Постановка и распределение задач, регулирование нагрузки, установление сроков исполнения, мер ответственности и вознаграждения. Оказание поддержки и помощи. Контроль и оценка качества исполнения. Критика и поощрение исполнителей. Корректировка решений и позиция руководителя.

Психология отчетности и искажения информации о проделанной работе.

### **Тема 11. Формирование и развитие организационной культуры**

Понятие о культуре управления и деятельности. Типы культур и их влияние на эффективность управления. Соотношение организационной и психологической культуры в деятельности руководителя. Проблемы их взаимосвязи и взаимовлияния.

Организационная культура как базовый компонент в системе управления. Психологическая сущность организационной культуры. Содержание и структура организационной культуры: понимание целей и задач ведомства; профессиональные принципы и нормы поведения; ценностные ориентации; представления о стиле и методах управления. Соотношение официальной и неофициальной организационной культуры. Организационная культура и корпоративный дух.

Психологическая культура как предмет управления. Структура и механизмы ее формирования. Особенности управления в различных ситуациях управленческой деятельности. Психологическая культура власти. Использование возможностей психологов для формирования психологической культуры высокого уровня. Влияние психологической культуры на организацию управления.

### **Тема 12. Прикладные психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя.**

Психология воспитательной работы руководителя.

Психологические предпосылки успешности устного выступления руководителя.

Этнопсихологические проблемы в деятельности руководителя

Психологические проблемы массовых информационных процессов в деятельности руководителя.

## **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.**

Самостоятельная работа студентов рассматривается как одна из важнейших форм творческой деятельности студентов по преобразованию информации в знания, навыки и умения. Овладение умениями и навыками грамотного общения предполагает обязательную самостоятельную работу обучающихся.

Организации самостоятельной работы студентов следует уделить особое внимание, она должна быть системной и целенаправленной. Необходимость самостоятельной работы вызвана тем, что аудиторное время крайне ограничено, и его целесообразно посвятить тем видам работы, в которых обязательно участие преподавателя (введение и объяснение нового материала, ответы на вопросы студентов, организация и ведение дискуссии и интерактивных форм занятий для активизации знаний и т.д.).

Самостоятельная работа может быть аудиторной (во время практических занятий под контролем преподавателя) и внеаудиторной (дома, в библиотеке, компьютерном классе). Использование технических средств обучения и массовой информации, в том числе, Интернета, позволяет добиться большей эффективности и индивидуализирует обучение с учетом интересов, уровня подготовки, способностей и особенностей восприятия учебного материала. Компьютерная техника значительно расширяет возможности организации самостоятельной работы и разнообразит формы и методы обучения.

Таким образом, в структуру самостоятельной работы входит работа студентов над текстом лекции после нее, в частности, при подготовке к семинару или тестовому заданию; подготовка к семинарским занятиям (подбор литературы по определенной проблеме, работа над источниками, составление реферативного сообщения или доклада и пр.), а также работа на семинарских занятиях, проведение которых развивает навыки самостоятельного мышления и умения убедительной аргументации собственной позиции. В качестве самостоятельной работы студентов на семинаре рассматривается также участие студентов в подведении итогов семинара и оценка ими выступлений участников семинара. Самостоятельная работа оформляется в форме рефератов и сообщений на семинарах.

### **6.1. Общие рекомендации по изучению литературы.**

1) Всю учебную литературу желательно изучать «под конспект». Чтение литературы, не сопровождаемое конспектированием, даже пусть самым кратким – бесполезная работа. Цель написания конспекта по дисциплине – сформировать навыки по поиску, отбору, анализу и формулированию учебного материала.

2) Написание конспекта должно быть творческим – нужно не переписывать текст из источников, но пытаться кратко излагать своими словами содержание ответа, при этом максимально его структурируя и используя символы и условные обозначения. Копирование и заучивание неосмысленного текста трудоемко и, по большому счету, не имеет большой познавательной и практической ценности.

3) При написании конспекта используется тетрадь, поля в которой обязательны. Страницы нумеруются, каждый новый вопрос начинается с нового листа, для каждого экзаменационного вопроса отводится 1-2 страницы конспекта. На полях размещается вся вспомогательная информация – ссылки, вопросы, условные обозначения и т.д.

4) В идеале должен получиться полный конспект по программе дисциплины, с выделенными определениями, узловыми пунктами, примерами, неясными моментами, проставленными на полях вопросами.

5) При работе над конспектом обязательно выявляются и отмечаются трудные для самостоятельного изучения вопросы, с которыми уместно обратиться к преподавателю при посещении установочных лекций и консультаций, либо в индивидуальном порядке.

6) При чтении учебной и научной литературы всегда следить за точным и полным пониманием значения терминов и содержания понятий, используемых в тексте. Всегда следует уточнять значения по словарям или энциклопедиям, при необходимости записывать.

7) При написании учебного конспекта обязательно указывать все прорабатываемые источники, автора, название, дату и место издания, с указанием использованных страниц.

## **6.2. Темы, выносимые на самостоятельную работу.**

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

## **Примерные задания для самостоятельной работы студентов**

### **Задание 1. Функции и методы управления**

#### **1) «Повышение производительности труда»**

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

**Задание.** Ранжируйте по важности факторы повышения производительности:

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



- справедливое распределение объемов работ.  
Обоснуйте свое предложение по ранжировке.  
Порядок выполнения работы. Решение задачи проходит индивидуально с последующим обсуждением.

## **2) «Мотивация подчиненных»**

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

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

Как вы будете его мотивировать, если:

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Задание 2. Психологические особенности личности руководителя**

Контрольные вопросы:

1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
2. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
3. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.

4. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.

5. Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».

#### **Контрольные задания.**

1. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
2. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
3. Что такое «Я - концепция» личности, каково ее влияние на поведение руководителя?
4. Какие психологические типы руководителя Вы могли бы назвать?
5. Каковы психологические предпосылки успешной карьеры управленца?
6. Проявления каких качеств у руководителя требует экстремальная ситуация, ситуация риска?

#### **Задания и задачи.**

1. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
2. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
3. Относитесь ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.
4. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.
5. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?
6. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает? Надо ли это делать?
7. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?
8. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.
9. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.
10. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.

### **7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.**

#### *Паспорт фонда оценочных средств*

№	Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	ФОС для текущего контроля	ФОС для промежуточной аттестации
1.	способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата,	<b>Владеть:</b> технологиями работы с персоналом организации; техниками по улучшению психологического климата организации, навыками делового общения <b>В-(ПК-13)</b>	Практическое задание	Вопросы к зачету и экзамену
		<b>Уметь:</b> осуществлять формы, методы и техники	Реферат/Эссе	

	способствующего оптимизации производственного процесса <b>ПК-13</b>	работы с персоналом, методы отбора кадров; реализовывать психологические технологии работы с персоналом <b>У-(ПК-13)</b>		
		<b>Знать:</b> понятие «психологический климат», формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров <b>З-(ПК-13)</b>	Тест/Коллоквиум/ Контрольная работа	
2.	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп <b>ПК-14</b>	<b>Владеть:</b> технологиями работы с персоналом организации; формами и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп <b>В-(ПК-14)</b>	Практическое задание	Вопросы к зачету и экзамену
		<b>Уметь:</b> реализовывать психологические технологии и осуществлять формы, методы и техники работы с сотрудниками организаций <b>У-(ПК-14)</b>	Реферат/Эссе	
		<b>Знать:</b> психологические технологии, формы, методы и техники работы с сотрудниками, обеспечивающие их личностный рост и сохранность здоровья <b>З-(ПК-14)</b>	Тест/Коллоквиум/ Контрольная работа	

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

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<b>Владеть:</b> технологиями работы с персоналом организации, техниками по улучшению психологического климата организации, навыками делового общения <b>В-(ПК-13)</b>	Не владеет технологиями работы с персоналом организации, техниками по улучшению психологического климата организации, навыками делового общения	Частично владеет технологиями работы с персоналом организации, техниками по улучшению психологического климата организации, навыками делового общения	Владеет технологиями работы с персоналом организации, техниками по улучшению психологического климата организации, навыками делового общения	Свободно владеет технологиями работы с персоналом организации, техниками по улучшению психологического климата организации, навыками делового общения

<b>ПК-13</b>	<b>Уметь:</b> осуществлять формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров, реализовывать психологические технологии работы с персоналом <b>У-(ПК-13)</b>	Не умеет осуществлять формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров, реализовывать психологические технологии работы с персоналом	Частично умеет осуществлять формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров, реализовывать психологические технологии работы с персоналом	Умеет осуществлять формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров, реализовывать психологические технологии работы с персоналом	Свободно умеет осуществлять формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров, реализовывать психологические технологии работы с персоналом
	<b>Знать:</b> понятие «психологический климат», формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров <b>З-(ПК-13)</b>	Не знает понятие «психологический климат», формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров	Частично знает понятие «психологический климат», формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров	Знает понятие «психологический климат», формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров	Отлично знает понятие «психологический климат», формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров
способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп <b>ПК-14</b>	<b>Владеть:</b> технологиями работы с персоналом организации, формами и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп <b>В-(ПК-14)</b>	Не владеет технологиями работы с персоналом организации, формами и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	Частично владеет технологиями работы с персоналом организации, формами и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	Владеет технологиями работы с персоналом организации, формами и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	Свободно владеет технологиями работы с персоналом организации, формами и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп
	<b>Уметь:</b> реализовывать психологические технологии и осуществлять формы, методы и техники работы с сотрудниками организаций <b>У-(ПК-14)</b>	Не умеет реализовывать психологические технологии и осуществлять формы, методы и техники работы с сотрудниками организаций	Частично умеет реализовывать психологические технологии и осуществлять формы, методы и техники работы с сотрудниками организаций	Умеет реализовывать психологические технологии и осуществлять формы, методы и техники работы с сотрудниками организаций	Свободно умеет реализовывать психологические технологии и осуществлять формы, методы и техники работы с сотрудниками организаций

	<b>Знать:</b> психологические технологии, формы, методы и техники работы с сотрудниками, обеспечивающие их личностный рост и сохранность здоровья <b>З-(ПК-14)</b>	Не знает психологические технологии, формы, методы и техники работы с сотрудниками, обеспечивающие их личностный рост и сохранность здоровья	Частично знает психологические технологии, формы, методы и техники работы с сотрудниками, обеспечивающие их личностный рост и сохранность здоровья	Знает понятие «психологические технологии, формы, методы и техники работы с сотрудниками, обеспечивающие их личностный рост и сохранность здоровья»	Отлично знает психологические технологии, формы, методы и техники работы с сотрудниками, обеспечивающие их личностный рост и сохранность здоровья
--	--	--	--	---	---

## 7.1 ФОС для проведения текущего контроля.

### 7.1.1. Задания для оценки знаний

#### Примеры тестовых заданий

#### З-(ПК-13), З-(ПК-14)

#### Вариант 1

1. Автор позитивистско-социологической концепции власти
  - a. К. Маркс
  - b. М. Вебер +
  - c. З. Фрейд
  - d. П. Сорокин
  
2. Активный, импульсивный, агрессивный, изменчивый... это черты
  - a. Холерика +
  - b. Флегматика
  - c. Сангвиника
  - d. Меланхолика
  
3. Большая самостоятельность подчиненных, достоинство ..... стиля руководства
  - a. Директивного
  - b. Пассивного +
  - c. Демократического
  - d. Коллегиального
  
4. В переводе с греческого означает «отпечаток»
  - a. Темперамент
  - b. Характер +
  - c. Задатки
  - d. Способности
  
5. Вид общения, в основе которого лежат противоречия, это
  - a. Диспут
  - b. Разногласия
  - c. Конфликт +
  - d. Не совместимость
  
6. Джордж Келли является представителем:
  - a. когнитивного направления в психологии +

- b. гуманистической психологии
  - c. концепции психики личности
- бихевиористского направления в психологии

7. Если человек при общении ориентируется только на права и обязанности, которые ему диктует его социальное положение, и игнорирует свои личностные особенности, то мы имеем дело с ... общением

- a. Деловым
- b. Ролевым +
- c. Межличностным
- d. Личностным

8. Заслуга выделения двух базовых типов организации личности (интроверт и экстраверт) принадлежит:

- a. Фрейду
- b. Юнгу +
- c. Скиннеру
- d. Маслоу

9. Зигмунд Фрейд указывал на большее влияние:

- a. подсознания на поведение человека +
- b. морали и воспитания на поведение человека
- c. сознания на поведение человека
- d. темперамент на поведение человека

10. Иерархическую пирамиду потребностей разработал

- a. К. Роджерс
- b. Г. Олпорт
- c. З. Фрейд
- d. А. Маслоу +

11. Из множества характеристик теория человеческого капитала исследует те, которые

- a. Определяют темперамент личности
- b. Определяют деловые качества личности
- c. Определяют способности личности
- d. Влияют на изменение доходов общества, организации, личности +

12. Интроспекция — это:

- a. метод психологии менеджмента
- b. метод самонаблюдения +
- c. наблюдение за людьми непосредственно в тех условиях, в которых протекает их жизнь
- d. форма наблюдения

13. Исключительно врожденным свойством нервной системы является

- a. Темперамент +
- b. Способности
- c. Характер
- d. Все ответы верны

14. Как были отмечены исследования Г. Беккера в области теории человеческого капитала

- a. Было присуждено звание академика

- b. Была получена значительная денежная премия
- c. Его именем был назван университет
- d. Ему была вручена Нобелевская премия +

15. Какие сферы существуют в организации по А. Файолю
- a. Техническая, гуманитарная и управленческая
  - b. Техническая, коммерческая, финансовая, учета, управленческая +
  - c. Финансовая, коммерческая и учетная
  - d. Коммерческая, социальная, кадровая, управленческая

## Вариант 2

1. Контактный, непринужденный, жизнерадостный и открытый... это черты
- a. Холерика
  - b. Флегматика
  - c. Сангвиника +
  - d. Меланхолика
2. Креативность это
- a. Способность создавать и находить новые оригинальные идеи, отклоняясь от принятых схем мышления
  - b. Способности личности, характеризующиеся готовностью к принятию и созданию принципиально новых идей
  - c. Все утверждения верны +
  - d. Это процесс преодоления косности в мышлении, чувствах, общении
3. Кто разработал теорию человеческого капитала
- a. А. Смит
  - b. Т. Шульц
  - c. Все перечисленные ученые имеют к теории отношение +
  - d. Г. Беккер
4. Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми
- a. Харизма
  - b. Авторитет +
  - c. Лидерство
  - d. Руководство
5. Личность, чьи установки и ориентации считаются эталоном для всех или большинства членов группы
- a. Авторитетный член группы
  - b. Лидер +
  - c. Руководитель
  - d. Высокостатусный член группы
6. Методами психологии являются:
- a. тестирование
  - b. наблюдение
  - c. эксперимент
  - d. все ответы верны +

7. Методы управления, основанные на дисциплине, четкой субординации и строгой регламентации деятельности, характерные для формальных организаций
- административные +
  - законодательные
  - социально-психологические
  - экономические
8. Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления
- Этика
  - Логика
  - Диалектика +
  - Социология
9. Немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей деятельностью или находятся в непосредственном контакте называется
- Коллектив
  - Малая социальная группа +
  - Отдел
  - Организация
10. Низким уровнем психической активности, замедленностью движений, быстрой утомляемостью, высокой ранимостью характеризуется:
- Сангвиник
  - Холерик
  - Флегматик
  - Меланхолик +
11. Общие ценности, убеждения, разделяемые и принимаемые членами организации:
- правила внутреннего распорядка
  - устав организации
  - корпоративная культура +
  - должностные обязанности
12. Определите понятие менеджмента
- Менеджмент — вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях
  - Это область знания, помогающего осуществить управленческую функцию
  - Все ответы верны +
  - Определенная категория людей, осуществляющих работу по управлению
13. Основатель «школы научного менеджмента»
- Э. Майо
  - Ф. Тейлор +
  - М. Вебер
  - Д. Макгрегор
14. Основоположником бихейвиоризма является:
- К. Юнг
  - А. Маслоу
  - Д.Б. Уотсон +
  - З. Фрейд



15. Оценка своих способностей, жизненных целей и возможности их достижения, своего места среди других людей...

- a. Взгляд на себя со стороны
- b. Самопознание
- c. Самооценка +
- d. Все ответы верны

### Вариант 3

1. Переживаемое человеком состояние нужды в чем-либо

- a. Мотив
- b. Потребность +
- c. Интерес
- d. Склонность

2. Периодическая смена социометрического статуса способствует

- a. Развитию личности
- b. Обеспечивает социальную гибкость
- c. Все ответы верны +
- d. Обеспечивает психологическую устойчивость

3. По социометрическому статусу наиболее предпочитаемые члены группа называются

- a. Социометрические «любимцы»
- b. Социометрические «авторитеты»
- c. Социометрические «лидеры»
- d. Социометрические «звезды» +

4. Постигание эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении – это

- a. Рефлексия
- b. Эмпатия +
- c. Проецирование
- d. Аттракция

5. Представления об экстраверсии/интроверсии были разработаны

- a. А. Адлером
- b. З. Фрейдо
- c. К. Юнгом +
- d. К. Роджерсом

6. Пример малой группы:

- a. Учебная группа
- b. Семья
- c. Члены спортивной секция
- d. Все ответы верны +

7. Причины конфликта

- a. Все ответы верны +
- b. Неумение корректно спорить
- c. Отсутствие взаимопонимания
- d. Отсутствие культуры дискуссии

8. Психологическое описание «портретов» различных темпераментов впервые дал
- Гиппократ +
  - Гален
  - И. Кант
  - Платон
9. Русский физиолог, ему принадлежит заслуга открытия роли условных рефлексов:
- Леонтьев
  - Выготский
  - Павлов +
  - Рубинштейн
10. С момента своего возникновения она представляет собой целостное явление, со своим характером, системой целей и ценностей. Это...
- Малая группа +
  - Коллектив
  - Отдел
  - Организация
11. Сильный, уравновешенный и подвижный тип нервной системы характерен для
- Сангвиников +
  - Флегматиков
  - Холериков
  - Меланхоликов
12. Система воздействий, оказываемых на персонал, с целью побудить его выполнять определенные действия, нужные для достижения целей организации
- Давление
  - Мотивация +
  - Императивное воздействие
  - Манипуляция
13. Система предпочтений и отвержений, эмоциональных симпатий и антипатий в группе называется...
- Эмпатия
  - Социометрический статус +
  - Аттракция
  - Симпатия
14. Совокупность позиций членов группы в системе внутригрупповых межличностных предпочтений называется
- Эмпатия
  - Аттракция
  - Социометрическая структура +
  - Симпатия
15. Составляющие этики и культуры управления как комплексной науки
- Социология и политология
  - Логика и лингвистика
  - Этика и культурология
  - Философия, психология, социология, теория организации +

## Ответы на тесты для самоконтроля

Ключи/ содержание оценочного листа	<b>Вариант 1:</b> <i>1-b; 2-a; 3-bz; 4-b; 5-c; 6-a; 7-b; 8-b; 9-a; 10-d; 11-d; 12-b; 13-a; 14-d; 15-b.</i>
	<b>Вариант 2:</b> <i>1-c; 2-c; 3-cz; 4-b; 5-b; 6-d; 7-a; 8-c; 9-b; 10-d; 11-c; 12-c; 13-b; 14-c; 15-c.</i>
	<b>Вариант 3:</b> <i>1-d; 2-c; 3-dz; 4-d; 5-c; 6-d; 7- a; 8-a; 9-c; 10-a; 11- a; 12-b; 13-b; 14-c; 15-d.</i>

### Критерии оценки теста:

Количество ошибок	Оценка
0-1	Отлично
1-3	Хорошо
3-7	Удовлетворительно
более 7-ми ошибок	Неудовлетворительно

### Вопросы для коллоквиумов по дисциплине

#### 3-(ПК-13), 3-(ПК-14)

1. Психология личности сотрудника.
2. Психология личности руководителя.
3. Психология авторитета и лидерства руководителя.
4. Личность и стиль руководства.
5. Психология деловой карьеры и личностного роста руководителя.
6. Психология мотивирования деятельности персонала.
7. Интеллектуальный потенциал сотрудников, методы его и развития.
8. Оценка регулирования психических состояний сотрудников.
9. Социально-психологический климат в коллективах, методы его регулирования.

#### Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он рассмотрел тему досконально.
- 4 балла выставляется студенту, если тема рассмотрена с неточностями.
- 3 балла выставляется студенту, если он рассмотрел тему не в полной мере.
- 2 балла выставляется студенту, если он подошёл к теме поверхностно с неточностями в изложении.

### Комплект заданий для контрольной работы по дисциплине

#### 3-(ПК-13), 3-(ПК-14)

1. Мотивация поведения человека в организации. Экономические методы стимулирования: психологические принципы и ограничения.
2. Целевой метод повышения трудовой мотивации. Проектирование работ и обогащение труда. Метод соучастия или вовлечения работников.
3. Психологические принципы и правила положительных подкреплений и корректирующего воздействия.

4. Социальные (биографические) характеристики личности и успешность руководителя.
5. Способности личности как фактор эффективности руководства.
6. Личностные черты, обуславливающие эффективность руководства.
7. Основные этапы развития теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы).
8. Диагностика индивидуального стиля руководства.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 5 баллов выставляется студенту, если он рассмотрел тему досконально.
- 4 балла выставляется студенту, если тема рассмотрена с неточностями.
- 3 балла выставляется студенту, если он рассмотрел тему не в полной мере.
- 2 балла выставляется студенту, если он подошёл к теме поверхностно с неточностями в изложении.

#### **7.1.2. Задания для оценки умений**

##### **Тематика рефератов, докладов**

##### **У-(ПК-13), У-(ПК-14)**

1. Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт).
2. Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль).
3. Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
4. Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерг, Д.Мак Грегор, Ф.Герцберг).
5. Содержательные теории мотивации.
6. Теория потребностей А. Маслоу.
7. Теория потребностей Д.Мак Клеланда.
8. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
9. Удовлетворенность работой и результативность труда.
10. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
11. Теория "X" и теория "Y" Д. Мак-Грегора.
12. Классификация стилей лидерства К. Левина.
13. Типы лидерства по Р. Лайкерту.
14. Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Моутон.
15. Вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера.

#### **Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, реферат по обсуждаемому вопросу)**

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
<b>Отлично</b>	обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения.
<b>Хорошо</b>	обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения;

	- делает выводы и обобщения.
<b>Удовлетворительно</b>	тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть Обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении психологических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений.
<b>Неудовлетворительно</b>	обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений.

### Темы эссе по дисциплине

#### У-(ПК-13), У-(ПК-14)

1. Психология конфликтов в коллективах, способы их профилактики и разрешения.
2. Методы оптимизации управленческого общения.
3. Психологическая наука и практика управленческой деятельности.
4. Психология управления: сущность, состояние и перспективы развития.
5. Личностные предпосылки и условия формирования лидерства.
6. Психологический потенциал личности и коллектива.
7. Коммуникативные процессы в управлении.
8. Социальная перцепция в деятельности руководителя.
9. Невербальная коммуникация в структуре общения руководителей.
10. Индивидуально-психологические особенности сотрудников и их учет в управлении.

#### Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он рассмотрел тему досконально.
- 4 балла выставляется студенту, если тема рассмотрена с небольшими неточностями.
- 3 балла выставляется студенту, если он рассмотрел тему не в полной мере.
- 2 балла выставляется студенту, если он подошёл к теме поверхностно с неточностями в изложении.

#### 7.1.3. Задания для оценки владений, навыков

#### Темы семинарских, практических занятий

#### В-(ПК-13), В-(ПК-14)

#### Семинарское занятие по Теме № 1 Теоретические основы психологии менеджмента как науки

##### Основные вопросы:

1. Основные понятия и категории менеджмента;
2. Психология менеджмента как отрасль психологической науки;
3. Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента как науки в России и за рубежом;

4. Понятие об управлении: сущность, структура, содержание.

#### **Семинарское занятие по Теме: № 2: Личность руководителя в современной организации**

*Основные вопросы:*

1. Характеристика эффективного менеджера.
2. Диагностика личностных качеств менеджера.
3. Выделение основных личностных качества менеджера;
4. Составление профессиограммы менеджеров;
5. Составление квалификационных карточек менеджеров.

**Материал:**

Тесты: «Предприниматель», «Лидерство», «Характер», «Общение», «Способность работать в группе», «Эффективный менеджер».

#### **Семинарское занятие по Теме № 3: Руководство и лидерство**

*Основные вопросы:*

1. Сходство и различия процессов лидерства и руководства.
2. Теории происхождения лидерства: «теория черт» или харизматическая теория (Бэрд, Стогдилл).
3. Ситуационная теория лидерства или «групподинамический подход» (К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Блейк и Д. Моутон, Ф. Фидлер).
4. Эмоциональное лидерство (Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки).
5. Основные типологии лидерства в отечественной психологии (Б.Д. Парыгин, Л.И. Уманский, Р.Л. Кричевский).

#### **Практическое занятие по Теме: № 4: Совершенствование стилей деятельности руководителям**

*Основные вопросы:*

1. Необходимость организации труда руководителя. Планирование рабочего времени.
2. Тренировка памяти.
3. Быстрое чтение.
4. Управление стрессом.
5. Рабочее место руководителя (интерьер кабинетов, специфика помещения и его оборудования).
6. Работа с документами.

#### **Практическое занятие по Теме: № 5: Управление персоналом**

*Основные вопросы:*

1. Вербальный и невербальные средства общения;
2. основные методы воздействия на персонал;
3. Менеджмент – умение делать работу чужими руками;
4. Исследование различных видов воздействий на людей;
5. Составление функциональных обязанностей.

**Материал:**

Тесты: «Тест для бизнесменов», «Как идут дела в моей фирме», «Способность идти на риск».

#### **Практическое занятие по Теме № 6: Управление конфликтами**

*Основные вопросы:*

1. Анализ типов конфликтной ситуации,

2. Методы диагностики конфликтных ситуаций,
3. Пути и средства разрешения конфликта
4. Деятельность менеджера в управлении конфликтами в организации.
5. Деятельность по профилактике конфликтов в организации.

**Материал:**

Тесты: «Способность работы в группе», «Шкала оценки степени конфликтности».  
Карточки с конфликтными ситуациями.

**Семинарское занятие по Теме № 7. Социально–психологический климат (СПК)**

*Основные вопросы:*

1. Основные подходы к пониманию природы СПК:
  - а) климат – как состояние коллективного сознания (Л.П.Буева, Е.С.Кузьмин, Н.Н.Обозов, К.К.Платонов, А.К.Уледов);
  - б) климат как общий эмоционально–психологический настрой (А.А.Русалинова, А.Н.Лутошкин);
  - в) климат как система межличностных отношений, определяющих настрой группы (В.М.Шепель, В.А.Покровский, Б.Д.Парыгин)
  - г) климат как психологическая совместимость, сплоченность (В.В.Косолапов, А.Н.Щербань, Л.Н.Коган).
2. Анализ формирования морально–психологического климата.
3. Разработка показателей проявления социально–психологического климата в организации.

**Семинарское занятие по Теме № 8: Функции управления организацией (управленческой деятельности)**

*Основные вопросы:*

1. Основные подходы к изучению управленческой деятельности (микроанализ, эмпирический анализ, анализ с позиций теории деятельности, ролевой подход, дименсиональный анализ, нормативный подход, функциональный анализ).
2. Основные функции управления:
  - а) функция целеполагания
  - б) функция планирования;
  - в) функция организации взаимодействия;
  - г) функция мотивации;
  - д) функция контроля.
3. Особенности функции принятия решений.

**Практическое занятие по Теме № 9: Психологические техники принятия решения.**

*Основные вопросы:*

1. Психологические параметры ситуации и методы их изучения и оценки
2. Ответственность и страх последствий как мотивирующие факторы
3. Психотехника мозговой атаки
4. Метод экспертной оценки
5. Система управленческих решений.

**Семинарское занятие по Теме № 10: Управление персоналом**

*Основные вопросы:*

1. Менеджмент и его типы;
2. Цели и задачи управления персоналом;
3. Система управления персоналом;
4. Власть и основные формы ее реализации.

5. Стил ь руководства как категория управления.
6. Технические средства управления, самоменеджмент руководителя.
7. Качество персонала. Построение коллектива.

**Семинарское занятие по Теме № 11: Групповая динамика создания команды**  
**Вопросы выносимые на обсуждения:**

*Основные вопросы:*

1. Групповые методы работы с персоналом.
2. Типы групп в управлении.
3. Руководство в организации.
4. Управление и лидерство.
5. Партнерство руководителя и подчиненных.
6. Базовые подходы к изучению проблемы лидерства.
7. Власть как возможность влияния на поведения людей.
8. Качества современного лидера.

**Семинарское занятие по Теме № 12: Прикладные психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя**

*Основные вопросы:*

1. Роль имиджа в политике, бизнесе, управлении.
2. Общие условия формирования личного обаяния.
3. Некоторые специфические условия и приемы овладения имиджем (Официальная переписка, стратегия и тактика ведения переговоров, официальные приемы и т.п.);
4. Мотивация как функция управленческого цикла.
5. Эволюция идей в мотивации. Классическая теория в мотивации.
6. Зарубежный и отечественный опыт мотивации.
7. Тестирования по оценке собственных мотивационных тенденций.

**Критерии оценки учебных действий обучающихся на практических занятиях**

Оценка	Характеристики ответа студента
<b>Отлично</b>	Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение.
<b>Хорошо</b>	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение.
<b>Удовлетворительно</b>	Обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение.
<b>Неудовлетворительно</b>	Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу.

**7.2 ФОС для проведения промежуточной аттестации.**

**7.2.1. Задания для подготовки к зачету**

**Перечень вопросов**

**З-(ПК-13), У-(ПК-13), В-(ПК-13), З-(ПК-14), У-(ПК-14), В-(ПК-14)**

1. Определение понятий менеджмент, менеджер.



2. Характеристики современного менеджмента.
3. Цель, объект, предмет, теоретико-методологические основы психологии менеджмента. Проблемы психологии менеджмента.
4. Теоретические подходы к управлению с точки зрения основных школ в управлении (научного управления, административного управления («классическая школа»), человеческих отношений, количественных методов управления).
5. Общие подходы в теории управления (процессный; системный, ситуационный).
6. Уровни управление и иерархия руководителей.
7. Характеристики управленческой деятельности.
8. Управленческие функции.
9. Организационные подходы к изучению управленческой деятельности.
10. Психологические подходы к изучению управленческой деятельности.
11. Определение понятия организация. Динамический и статический планы организации. Параметры структуры организации.
12. Типы организационных структур: бюрократические, иерархические, адхократические и их виды.
13. Философия организации.
14. Стратегия организации.
15. Профессиональные функции менеджера.
16. Профессионально важные качества менеджера.
17. Должностные обязанности менеджера.
18. Профессиональная подготовка менеджера.
19. Профессиональное здоровье и долголетие менеджера.
20. Профессиональное выгорание у менеджеров.
21. Профилактика и психологическая помощь при профессиональном выгорании.
22. Личностный подход к управлению человеком и его деятельностью.
23. Половозрастные особенности человека и их учет в организации производственной деятельности и управлении персоналом.
24. Оптимизация режима условий труда.
25. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
26. Психологический климат в коллективе.
27. Мотивация персонала.
28. Конфликты в организациях. Стратегии их разрешения.

### Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного	Хорошо/зачтено

	материала, затруднения при решении практических задач	
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

### **7.2.2. Задания для оценки знаний к экзамену**

#### **Перечень вопросов**

##### **З-(ПК-13)**

1. Общественное мнение: психологические аспекты его изучения и формирования.
2. Психология подготовки и принятия управленческих решений.
3. Организационная культура в деятельности руководителя.
4. Структура и задачи курса "Психология менеджмента".
5. Психология невербального общения и ее учет в деятельности руководителя.

##### **З-(ПК-14)**

1. Этническая психология, ее изучение и учет в деятельности руководителя.
2. Взаимоотношения в коллективе, их изучение и учет руководителями.
3. Психологические причины и динамика конфликтов в коллективах.
4. Психологические аспекты совершенствования отбора кадров в деятельности руководителя.
5. Психологические условия эффективной реализации контрольной функции руководителя.

### **Задания для оценки умений к экзамену**

#### **Перечень заданий**

##### **У-(ПК-13)**

1. Методы изучения личности сотрудников в работе руководителя.
2. Психологические аспекты формирования авторитета и имиджа сотрудников.
3. Психологический портрет личности современного руководителя.
4. Особенности мотивирования профессиональной деятельности в современных условиях.
5. Роль руководителя в повышении сплоченности групп и коллективов.

##### **У-(ПК-14)**

1. Психологические проблемы совершенствования стиля и методов управления.
2. Социально-психологический климат в коллективе и методы его изучения.
3. Профессиональная направленность личности руководителя.
4. Социально-психологическая структура коллектива и ее учет руководителем.
5. Личностный и социально-психологический аспекты подготовки и принятия управленческих решений.

### **Задания для оценки владений, навыков к экзамену**

#### **Перечень заданий**

##### **В-(ПК-13)**

1. Сущность и профилактика профессиональной деформации сотрудников.

2. Психологические правила подбора исполнителей для выполнения управленческих решений.
3. Психологические аспекты оптимизации служебного общения руководителя.
4. Конфликты в деятельности руководителя, их профилактика и разрешение.
5. Психологические аспекты вступления руководителя в должность.

#### **В-(ПК-14)**

1. Приемы установления психологического контакта с подчиненными.
2. Психология доведения задач до исполнителей и их мобилизация.
3. Психологические условия совершенствования организационных отношений.
4. Мотивационная сфера личности сотрудников: функции, иерархия и динамика мотивов служебной деятельности.
5. Психология деловой карьеры руководителя.

#### **Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Итоговая оценка</b>
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

#### **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**

##### **а) основная учебная литература**

1. Дедушева, Л.А. Социология и психология управления / Л.А. Дедушева, М.Н. Кузина, Е.В. Астратенкова. - М.: Русайнс, 2019. - 352 с.
2. Козлов, В.В. Психология управления / В.В. Козлов. - М.: Academia, 2017. - 48 с.
3. Психология менеджмента. Теория и практика [Текст] : учебник для бакалавров : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим и гуманитарным направлениям и специальностям / В. А. Коноваленко, М. Ю.

4. Коноваленко, А. А. Соломатин ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2016. - 367 с.

**б) дополнительная учебная литература**

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст]: учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – с.584.

2. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 368 с.

3. Литвак, М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления / М.Е. Литвак. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 384 с.

4. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Издательство «Дело», 2002. – С.462–486, 488–512.

5. Московичи С. Машина, творящая богов. - М., 1998.

6. Лебон Г. Психология народов и масс. - СПб., 1995.

7. Сигеле С. Преступная толпа. - М., 1998.

8. Тард Г. Психология толп. - М., 1998.

9. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – 3-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Изд-во Гуманитарный центр, 2009. – 512 с.

**9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**

<a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a>	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a>	«Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)
<a href="http://www.portal.gersen.ru">http://www.portal.gersen.ru</a>	Сайт Электронной библиотеки Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена «Гуманитарные технологии в социальной сфере». Раздел «Методология и наука»
<a href="http://elibrary.rsl.ru/">http://elibrary.rsl.ru/</a>	Сайт Российской электронной библиотеки (РГБ)
<a href="http://www.gumer.info">www.gumer.info</a>	Электронная библиотека ГУМЕР. Раздел НАУКА
<a href="http://www.filosofium.ru/">http://www.filosofium.ru/</a>	Сайт Философия науки, философия для аспирантов
<a href="http://ukrlibrary.org/">http://ukrlibrary.org/</a>	Электронный каталог научной литературы
<a href="http://www.jurnal.org/">http://www.jurnal.org/</a>	Сайт журнала научных публикаций для аспирантов и докторантов
<a href="http://www.moluch.ru/">http://www.moluch.ru/</a>	Сайт журнала «Молодой учёный»

**10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**

Основными видами аудиторной работы обучающегося при изучении дисциплины являются лекции и семинарские занятия. Обучающийся не имеет права пропускать без уважительных причин аудиторные занятия, в противном случае он может быть не допущен к зачету.

На лекциях даются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции обучающийся должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины семинарские занятия. Они служат для контроля подготовленности обучающегося; закрепления изученного материала; развития умения и навыков подготовки докладов, сообщений по

естественнонаучной проблематике; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии.

Семинару предшествует самостоятельная работа обучающегося, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках, учебных пособиях и в рекомендованной преподавателем тематической литературе. По согласованию с преподавателем или его заданию обучающийся может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Примерные темы докладов, рефератов и вопросов для обсуждения приведены в настоящих рекомендациях.

### **10.1. Работа на лекции.**

Основу теоретического обучения обучающихся составляют лекции. Они дают систематизированные знания обучающимся о наиболее сложных и актуальных проблемах. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению обучающимися изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться обучающимся сложным, необычным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных отраслей науки, религии, истории, практики. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета.

Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Обучающимся, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

### **10.2. Работа с конспектом лекций.**

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попробуйте найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

### **10.3. Выполнение практических работ.**

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у обучающихся.

Практическое занятие проводится в соответствии с планом. В плане указываются тема, время, место, цели и задачи занятия, тема доклада и реферативного сообщения, обсуждаемые вопросы. Дается список обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к занятию.

Подготовка обучающихся к занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;

-подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение обучающимися знаний, но и направленных на развитие у них творческого мышления, научного мировоззрения. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, обучающимся необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение, дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Обучающийся должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам практических занятий.

#### **10.4. Подготовка докладов, фиксированных выступлений и рефератов.**

При подготовке к докладу по теме, указанной преподавателем, обучающийся должен ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 10-15 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения.

Рекомендации к выполнению реферата:

1. Работа выполняется на одной стороне листа формата А 4.
2. Размер шрифта 14, межстрочный интервал (одинарный).
3. Объём работы должен составлять от 10 до 15 листов (вместе с приложениями).
4. Оставляемые по краям листа поля имеют следующие размеры:  
Слева - 30 мм; справа - 15 мм; сверху - 15 мм; снизу - 15 мм.
5. Содержание реферата:

- *Титульный лист.*
- *Содержание.*
- *Введение.*

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение.

- *Основной материал.*
- *Заключение.*

Заключение - часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей. Заключение должно быть чётким, кратким, вытекающим из основной части.

- *Список литературы.*

6. Нумерация страниц проставляется в правом нижнем углу, начиная с введения (стр. 3). На титульном листе и содержании, номер страницы не ставится.

7. Названия разделов и подразделов в тексте должны точно соответствовать названиям, приведённым в содержании.

8. Таблицы помещаются по ходу изложения, должны иметь порядковый номер. (Например: Таблица 1, Рисунок 1, Схема 1 и т.д.).

9. В таблицах и в тексте следует укрупнять единицы измерения больших чисел в зависимости от необходимой точности.

10. Графики, рисунки, таблицы, схемы следуют после ссылки на них и располагаются симметрично относительно центра страницы.

11. В списке литературы указывается полное название источника, авторов, места издания, издательство, год выпуска и количество страниц.

### **10.5. Разработка электронной презентации.**

Распределение тем презентации между обучающимися и консультирование их по выполнению письменной работы осуществляется также как и по реферату. Приступая к подготовке письменной работы в виде электронной презентации необходимо исходить из целей презентации и условий ее прочтения, как правило, такую работу обучающиеся представляют преподавателю на проверку по электронной почте, что исключает возможность дополнительных комментариев и пояснений к представленному материалу.

По согласованию с преподавателем, материалы презентации обучающийся может представить на CD/DVD-диске (USB флэш-диске).

Электронные презентации выполняются в программе MS PowerPoint в виде слайдов в следующем порядке:

- титульный лист с заголовком темы и автором исполнения презентации;
- план презентации (5-6 пунктов -это максимум);
- основная часть (не более 10 слайдов);
- заключение (вывод);

Общие требования к стилевому оформлению презентации:

- дизайн должен быть простым и лаконичным;
- основная цель - читаемость, а не субъективная красота. При этом не надо впадать в другую крайность и писать на белых листах черными буквами – не у всех это получается стильно;

- цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов;

- всегда должно быть два типа слайдов: для титульных, планов и т.п. и для основного текста;

- размер шрифта должен быть: 24–54 пункта (заголовок), 18–36 пунктов (обычный текст);

- текст должен быть свернут до ключевых слов и фраз. Полные развернутые предложения на слайдах таких презентаций используются только при цитировании. При необходимости, в поле «Заметки к слайдам» можно привести краткие комментарии или пояснения.

- каждый слайд должен иметь заголовок;

- все слайды должны быть выдержаны в одном стиле;

- на каждом слайде должно быть не более трех иллюстраций;

- слайды должны быть пронумерованы с указанием общего количества слайдов;

- использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись.

Обычно анимация используется для привлечения внимания слушателей (например, последовательное появление элементов диаграммы).

- списки на слайдах не должны включать более 5–7 элементов. Если элементов списка все-таки больше, их лучше расположить в две колонки. В таблицах не должно быть более четырех строк и четырех столбцов – в противном случае данные в таблице будут очень мелкими и трудно различимыми.

### **10.6. Методика работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.**

В Институте созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в Институте комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте Института.

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие лифта, пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия: для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске); внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание); разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет: использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения; регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений; обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой Института по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия: ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий; в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию Института для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться; педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается; действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются; печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается; обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений; предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается



возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

### **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).**

При проведении лекционных занятий по дисциплине преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Института, а также демонстрационные (презентации) и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования Института, при необходимости – с привлечением полезных Интернет-ресурсов и пакетов прикладных программ.

Лицензионное программно-информационное обеспечение	Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).
Современные профессиональные базы данных	1. Консультант+ 2. Справочная правовая система «ГАРАНТ».
Информационные справочные системы	1. Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Современные цифровые технологии» 2. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 3. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 4. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 5. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)

### **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

Учебные занятия по дисциплине проводятся в специализированной аудитории, оборудованной ПК, с возможностями показа презентаций. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, видеороликов.

Применение ТСО (аудио- и видеотехники, мультимедийных средств) обеспечивает максимальную наглядность, позволяет одновременно тренировать различные виды речевой деятельности, помогает корректировать речевые навыки, способствует развитию слуховой и зрительной памяти, а также усвоению и запоминанию образцов правильной речи, совершенствованию речевых навыков.

#### ***Перечень оборудованных учебных аудиторий и специальных помещений***

№ 610 Кабинет психологии Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа - доска - стол преподавателя - кресло для преподавателя
--

- комплекты учебной мебели
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер
- учебно-наглядные пособия

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  
Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).

№ 503 Кабинет управленческих дисциплин

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа

- доска
- стол преподавателя
- кресло для преподавателя
- трибуна
- комплекты учебной мебели
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер
- учебно-наглядные пособия

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  
Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).

№ 610 Кабинет психологии

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

- доска
- стол преподавателя
- кресло для преподавателя
- комплекты учебной мебели
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер
- учебно-наглядные пособия

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  
Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).

№ 404, 511

Помещения для самостоятельной работы

- комплекты учебной мебели
- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  
Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016),  
Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №14-ПЛ/2020 от 31 октября 2019 года).

№ 404

Библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет

- комплекты учебной мебели;
- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет», доступом в электронную информационно-образовательную среду и электронно-библиотечную систему.

Программное обеспечение:  
Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  
Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016),  
Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №14-ПЛ/2020 от 31 октября 2019 года).

№ 401

Актальный зал для проведения научно-студенческих конференций и мероприятий

- специализированные кресла для актовых залов
- сцена
- трибуна
- экран
- технические средства, служащие для представления информации большой аудитории
- компьютер
- демонстрационное оборудование и аудиосистема
- микрофоны

Программное обеспечение:

Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  
Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  
Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).

№ 515

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

- стеллажи
- учебное оборудование