

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология менеджмента

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы

Креативный менеджмент

Форма обучения

очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.01 Психология менеджмента относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------------|------------------------------|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.1: Принимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними УК-5.2: Владеет навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач | УК-5.1: Знает основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные коммуникации», владеет навыками кросс-культурного анализа и мультинационального делового общения; принципы и методы эффективной командной работы, правила работы в коллективе при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия взаимодействия Умеет работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия Владеет навыками и приемами эффективной межкультурной коммуникации, основанной на знании разнообразия культур; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной | Задачи Тест | Зачёт: Тест Задачи |

| | | | | |
|---|--|---|----------------|---|
| | | <p>деятельности; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками работы в коллективе.</p> <p>УК-5.2: Знает важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; созданием недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p> | | |
| УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <p>УК-6.1: Использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития и целями профессионального роста</p> <p>УК-6.2: Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда</p> | <p>УК-6.1: Знает приоритеты собственной деятельности; способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p> <p>Умеет выстраивать иерархию целей деятельности и подчиненных им задач;</p> | Задачи Тест | Зачёт: Контрольные вопросы Задачи |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения</p> <p>Владеет навыками профессиональной рефлексии; основными возможностями и инструментами непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знает приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям; знает основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p> <p>Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.</p> <p>Владеет умением выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|----------------|-------------------------------------|
| | | изменяющихся требований рынка труда | | |
| ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций; | ОПК-4.1: Осуществляет выбор бизнес-моделей и методов руководства при реализации проектной и процессной деятельности на основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков ОПК-4.2: Разрабатывает элементы стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности на основе выявления и оценки рыночных возможностей | ОПК-4.1: Знает психологические принципы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления; принципы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием лидерских и коммуникативных навыков. Умеет осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления; осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью в организации с использованием лидерских и коммуникативных навыков; Владеет навыками руководства процессной деятельностью в организации с использованием современных управления; навыками руководства процессной деятельностью в организации с использованием лидерских и коммуникативных навыков; ОПК-4.2: Знает способы создания проектных команд и временных рабочих групп в целях реализации проектов в сфере российского и международного бизнеса и принципы руководство и их деятельностью Умеет осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать | Задачи Тест | Зачёт: Задачи Тест Реферат |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | электронные коммуникации с использованием лидерских и коммуникативных качеств. Владеет способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности с использованием инновационных направлений и готовностью нести за них ответственность. | | |
|--|--|---|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очно-заочная |
|--|--------------------------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 2 |
| Часов по учебному плану | 72 |
| в том числе | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | |
| - занятия лекционного типа | 4 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 12 |
| - КСР | 1 |
| самостоятельная работа | 55 |
| Промежуточная аттестация | 0 Зачёт |

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

| Наименование разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе | | | |
|--|------------------|--|--|------------------|---|
| | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
| | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | Всего | |
| | 0 3 Ф 0 | 0 3 Ф 0 | 0 3 Ф 0 | 0 3 Ф 0 | 0 3 Ф 0 |
| Тема 1. Психология личности и профессионализма менеджера. | 18 | 1 | 3 | 4 | 14 |
| Тема 2. Психологические процессы в управленческой деятельности. | 17 | 1 | 3 | 4 | 13 |
| Тема 3. Межличностные процессы и психология управленческого общения. | 18 | 1 | 3 | 4 | 14 |

| | | | | | |
|---|----|---|----|----|----|
| Тема 4. Власть как регулятор управленческой деятельности. Психология влияния и ответственности менеджера. | 18 | 1 | 3 | 4 | 14 |
| Аттестация | 0 | | | | |
| КСР | 1 | | | 1 | |
| Итого | 72 | 4 | 12 | 17 | 55 |

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Психология личности и профессионализма менеджера.

Тема 2. Психологические процессы в управленческой деятельности.

Тема 3. Межличностные процессы и психология управленческого общения.

Тема 4. Власть как регулятор управленческой деятельности. Психология влияния и ответственности менеджера.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Психология менеджмента" (<https://e-learning.unn.ru>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-5:

Раскрыть особенности восприятия работы менеджеров в организации с точки зрения их взаимодействия с коллективом.

Топ менеджеры часто принимают ошибочные решения в виду того, что плохо представляют многие детали в работе своих подчиненных. В связи с этим на некоторых предприятиях стала использоваться практика «смотрящего менеджмента»: менеджеры составляют свое расписание так, чтобы регулярно находить время на «прогулку» вокруг работающего персонала. Они общаются с рядовыми сотрудниками и заводят новые контакты в компании.

Данная практика была использована Биллом Ньюлетт и Дейвом Пакард, которые стремились узнать больше о сложностях и возможностях, с которыми сталкивались их работники. Следом за ними многие другие компании перешли на такой стиль управления и увидели в нем много преимуществ по сравнению с традиционным офисным подходом.

Популярная телепередача «Тайный Босс» пошла дальше и провела ряд социальных экспериментов. Ряд топ менеджеров крупнейших компании инкогнито были внедрены в работу рядового персонала других компаний. По завершении эксперимента внедренные

менеджеры признались, что эксперимент показал им, насколько сложную и разностороннюю работу выполняет персонал, и как много навыков требуется, чтобы выполнить ее качественно. Они также сказали, что полученный опыт научил их много новому в ведении бизнеса и в совершенствовании ряда бизнес процессов.

Несмотря на определенные преимущества, практика «смотрящего менеджмента» имеет ряд недостатков. Во-первых, время, которое менеджеры проводят, прогуливаясь среди работников, - это время, которые они могли бы посвятить на выполнение своих непосредственных обязанностей: анализ, координация, стратегическое планирование. Во-вторых, менеджмент, основанный на субъективных впечатлениях, полученных от общения с персоналом и осмотра рабочих мест, противоречит научному менеджменту, который исходит из результатов исследований при принятии управленческих решений. В-третьих, менеджеры могут восприниматься служащими как бездельники и надсмотрщики, что подрывает уважение и доверие к руководству. Внедрение подобного подхода требует серьезной подготовки и готовности минимизировать негативные последствия.

Вопросы:

1. Что нового могут менеджеры усвоить, прогуливаясь по компании и общаясь с её сотрудниками, в сравнении с отчётами о деятельности организации?
2. Будучи работником такого предприятия, как бы вы отнеслись к такой практике? Знание о том, что топ менеджеры время от времени взаимодействуют со служащими непосредственно на их рабочем месте, повлияло бы на Ваше восприятие ценностей организации?
3. Как еще руководство компании может получать информацию о ежедневных бизнес операциях, происходящих в организации?
4. Что следует предпринять менеджерам, чтобы минимизировать негативные последствия подобного подхода?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-6:

Внимательно изучите практические ситуации и решите их, ответив на вопросы.

Ситуация 1. В стрессовых ситуациях Вы обычно тратите много сил, чтобы удержаться от эмоционального перенапряжения и контролировать себя. Но есть сферы, где Вы должны постоянно излучать спокойствие, уверенность, любовь и тепло.

Вопросы:

1. Как Вы управляете своими эмоциями?
2. Что для Вас является отдушиной?

Ситуация 2. Вы осознаете, что положительный рабочий настрой – важное условие хорошей, продуктивной работы. Но сегодня мелкие неприятности с утра испортили Вам настроение.

Вопрос:

1. Как Вы вернете хорошее расположение духа?

Ситуация 3.

В Вашей жизни наступила «черная полоса». У Вас много проблем, как на работе, так и в личной жизни. Вы стали очень много нервничать и начали сомневаться в своих способностях эффективно работать.

Вопрос:

1. Как Вы преодолеете эту ситуацию?

Напишите вывод о проделанной работе.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

«Стили лидерства и управленческие ситуации».

Прочтите описания ситуаций и ответьте на вопросы.

Ситуация 1. Представьте, что вы работаете начальником финансового отдела в финансово-экономическом департаменте крупной производственной фирмы. В вашем подчинении находятся два специалиста, которых вы сами привели в компанию - это ваши бывшие одноклассники, с которыми вы вместе учились в вузе. У вас много общего: друзья, интересы помимо работы, воспоминания. Естественно, вы обращаетесь друг к другу на «ты» и по имени.

В одну из пятниц на совещании вы получаете задание от своего непосредственного руководителя: в течение двух недель разработать финансовый план компании на предстоящий год. Вы понимаете, что это очень серьезное задание и от качества его выполнения зависит ваша дальнейшая карьера в компании. Вам потребуется проанализировать большой объем информации и разработать несколько версий финансового плана.

В понедельник вы намереваетесь подробно обсудить полученное задание со своими подчиненными и распределить задачи внутри своей команды, однако с удивлением узнаете, что одна из ваших подчиненных «ушла на больничный», поскольку у нее заболел ребенок, и намеревается отсутствовать как минимум в течение десяти дней. Второй подчиненный решил окончить курсы вождения автомобиля и просит вас отпустить его пораньше в течение ближайших трех недель; он живет очень далеко от места работы, но теперь приобрел автомобиль и ему нужно срочно получить водительские права. Вы понимаете, что большая часть работы ляжет на вас, но в одиночку вы не сможете справиться с ней на должном уровне. С другой стороны, вы «входите в положение» своих подчиненных, поскольку знаете их проблемы и искренне хотите им помочь.

На улице уже девять часов вечера, в офисе никого нет, а вы сидите над цифрами и составляете финансовый план.

Ситуация 2. Вы - руководитель проекта по внедрению программного обеспечения в известной консалтинговой компании. Заказчик проекта важен для вашей организации, и вы стараетесь ему угодить, однако его требования меняются очень часто, и иногда вам кажется, что «он сам не знает, чего хочет». Кроме того, вам никогда раньше не доводилось внедрять именно эту программу, и ее приходится изучать по ходу дела. Вы обладаете определенными методиками внедрения, но постоянно их адаптируете в соответствии с требованиями ситуации.

Вы работаете со своей проектной командой в другом городе и вынуждены жить всей группой в арендуемой квартире. Вы проводите вместе практически двадцать четыре часа в сутки. Но вам кажется, что имидж серьезного и жесткого руководителя требует от вас, чтобы вы немного дистанцировались от

своей команды. Вы ездите на работу и с работы на такси, в то время как остальные члены команды добираются на автобусе. В столовой во время обеда вы садитесь отдельно. В нерабочее время вы стараетесь не обсуждать с подчиненными бытовые и семейные проблемы. Всем своим видом вы демонстрируете важность выполняемой задачи и ваш особый статус в проекте.

Когда в очередной раз вы начинаете требовать от членов проектной команды «поработать сверхурочно», чтобы вовремя «закрыть» этап проекта и получить оплату от заказчика, двое из трех ваших подчиненных не сговариваясь кладут на ваш стол заявления об увольнении.

Ситуация 3. Вы устроились работать в компанию вашей мечты - международную корпорацию. Вас взяли на должность исполняющего обязанности начальника отдела организационного развития (предыдущая руководительница отдела ушла в декретный отпуск, и вы временно ее заменяете). Сам отдел создан недавно после реструктуризации компании, и никто толком не знает, чем он должен заниматься. Вам предстоит выстроить работу отдела так, чтобы он органично вписывался в систему отношений в компании и приносил пользу И, конечно, вам хочется зарекомендовать себя как хорошего руководителя.

Однако по прошествии времени вы понимаете, что это будет нелегко. Ваши подчиненные намного старше вас и привыкли работать с предыдущей руководительницей. Они постоянно сравнивают вас с ней, причем не в вашу пользу. Кроме того, приставка «и. о.» - исполняющий обязанности явно не прибавляет вам авторитета, и ваши подчиненные воспринимают вас как временную фигуру.

Вы решаете наладить отношения с коллегами в неформальной обстановке. К тому же у вас появился удачный повод - ваш день рождения. Вы решаете устроить настоящий банкет и в пятницу вечером накрываете праздничный стол в офисе. Но после поздравлений вашего вышестоящего руководства все сразу же разбегаются, так как у каждого сотрудника нашелся повод «улизнуть». Вы сидите в одиночестве за богатым столом и думаете о том, что же вам делать дальше.

Вопросы.

1. Как проявились лидерские функции в поведении описанных менеджеров? Какая ориентация лидера - на производственную задачу или на подчиненных - преобладает в каждом случае?
2. Проанализируйте все три ситуации с помощью модели Фидлера. Насколько описанное поведение лидера эффективно в каждой из них? Объясните, почему
4. Какой стиль, в соответствии с решеткой Блейка и Моутон, характерен для лидеров в каждой описанной ситуации. Какие рекомендации вы могли бы дать каждому из них, опираясь на концепцию Блейка и Моутон?
5. Какой из описанных лидеров показался вам «ненужным»? Какие факторы выступали в качестве заменителей лидерства?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------|--|
| зачтено | Задача решена правильно и оформлена согласно предложенного алгоритма. Даны исчерпывающие ответы на все вопросы задачи. |

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| не зачтено | Задача решена неправильно. Содержит ошибки в оценке показателей (более 50%). Даны неверные ответы на вопросы задачи. |

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-5:

1. Сущность командообразования состоит в

- а) гуманистическом подходе к работе
- б) принципе сплоченности коллектива
- в) объединении нескольких групп для совместной деятельности

2. Коллективом можно назвать

- а) заинтересованную друг в друге группу
- б) группу, объединенную для совместной деятельности
- в) любое производственное объединение

3. Для осуществления процесса коммуникации необходимы и достаточны следующие основные элементы

- а) отправитель информации, сообщение, помехи, средство передачи информации, получатель информации
- б) отправитель информации, сообщение, канал, получатель информации
- в) отправитель информации, сообщение, носитель информации, канал, получатель информации
- г) отправитель информации, сообщение, получатель информации

4. Вид общения, в основе которого лежат противоречия, это

- 1) диспут
- 2) разногласия
- 3) конфликт

5. Влияние - это:

- 1) поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека;
- 2) волевое отношение между людьми, основанное на силе;
- 3) убеждение человека в чем-либо.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Совокупность типичных взглядов, ценностей, норм менеджера по отношению к характеру, принципам, задачам взаимодействия с персоналом — это стиль управленческого...

- 1) труда

- 2) мышления
- 3) цикла

2. Диапазон командных полномочий менеджера, в пределах которого ведомый готов согласиться с решением, принятым менеджером - это зона...

- 1) восприятия
- 2) влияния
- 3) конфликта

3. Ответственность лица за выполнение функций, связанных с его служебным положением в организации - это ответственность...

- 1) служебная
- 2) интегративная
- 3) индивидуальная

4. Полноценная самореализация в профессиональной сфере возможна, если человек:

- 1) признает свою деятельность как наилучшую для себя;
- 2) осознает свои способности, интересы;
- 3) удовлетворен собой;
- 4) обладает знаниями, умениями, навыками, позволяющими ему наиболее полно реализовать свои способности в профессиональной деятельности;
- 5) правильных ответов нет.

5. Что из перечисленного не является типом карьеры?

- 1) линейная карьера
- 2) стабильная карьера
- 3) платообразная карьера
- 4) динамическая карьера

6. Назовите механизмы личностного роста

- 1) самопознание
- 2) самопобуждение
- 3) программирование профессионального и личностного роста
- 4) самореализация

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

1. Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) средство достижения цели
- 2) доступ к безграничным ресурсам
- 3) работа на благо общества

2. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью, – это ... решение:

- а) управленческое (организационное)
- б) запрограммированное
- в) лидерское

3. Власть, влияние, побуждающее уважение, доставляемое обладанием превосходной и признанной власти или выдающейся и признанной мудрости, знания, добродетели; влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе:

- а) авторитет
- б) харизматический лидер
- в) личность

84. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:

- а) экспертная власть
- б) власть наказания
- в) власть примера

5. Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью:

- 1. внедрения эффективной системы премирования
- 2. функций менеджмента
- 3. диагностики проблемы
- 4. повышения качества продукции

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|------------------------------------|
| зачтено | правильные ответы на вопросы - 50% |
| не зачтено | менее 50% правильных ответов |

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
|--|---|--|--|---|--|---|--|
| | не зачтено | | зачтено | | | | |
| <u>Знания</u> | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| <u>Умения</u> | Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|---------|-------------|--|
| зачтено | превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше |

| | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| | | предусмотренного программой |
| | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично». |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо». |
| | удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно». |
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Сущность командообразования состоит в

- а) гуманистическом подходе к работе
- б) принципе сплоченности коллектива
- в) объединении нескольких групп для совместной деятельности

2. Коллективом можно назвать

- а) заинтересованную друг в друге группу
- б) группу, объединенную для совместной деятельности
- в) любое производственное объединение

3. Для осуществления процесса коммуникации необходимы и достаточны следующие основные элементы

- а) отправитель информации, сообщение, помехи, средство передачи информации, получатель информации
- б) отправитель информации, сообщение, канал, получатель информации
- в) отправитель информации, сообщение, носитель информации, канал, получатель информации
- г) отправитель информации, сообщение, получатель информации

4. Вид общения, в основе которого лежат противоречия, это

- 1) диспут
- 2) разногласия
- 3) конфликт

5. Влияние – это:

- 1) поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека;
- 2) волевое отношение между людьми, основанное на силе;
- 3) убеждение человека в чем-либо.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) средство достижения цели
- 2) допуск к безграничным ресурсам
- 3) работа на благо общества

2. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью, – это ... решение:

- а) управленческое (организационное)
- б) запрограммированное
- в) лидерское

3. Власть, влияние, побуждающее уважение, доставляемое обладанием превосходной и признанной власти или выдающейся и признанной мудрости, знания, добродетели; влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе:

- а) авторитет
- б) харизматический лидер
- в) личность

84. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:

- а) экспертная власть
- б) власть наказания
- в) власть примера

5. Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью:

1. внедрения эффективной системы премирования
2. функций менеджмента
3. диагностики проблемы
4. повышения качества продукции

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------|------------------------------------|
| зачтено | правильные ответы на вопросы - 50% |

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|------------------------------|
| | |
| не зачтено | менее 50% правильных ответов |

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-5

Раскрыть особенности восприятия работы менеджеров в организации с точки зрения их взаимодействия с коллективом.

Топ менеджеры часто принимают ошибочные решения в виду того, что плохо представляют многие детали в работе своих подчиненных. В связи с этим на некоторых предприятиях стала использоваться практика «смотрящего менеджмента»: менеджеры составляют свое расписание так, чтобы регулярно находить время на «прогулку» вокруг работающего персонала. Они общаются с рядовыми сотрудниками и заводят новые контакты в компании.

Данная практика была использована Биллом Ньюлетт и Дейвом Пакард, которые стремились узнать больше о сложностях и возможностях, с которыми сталкивались их работники. Следом за ними многие другие компании перешли на такой стиль управления и увидели в нем много преимуществ по сравнению с традиционным офисным подходом.

Популярная телепередача «Тайный Босс» пошла дальше и провела ряд социальных экспериментов. Ряд топ менеджеров крупнейших компании инкогнито были внедрены в работу рядового персонала других компаний. По завершении эксперимента внедренные менеджеры признались, что эксперимент показал им, насколько сложную и разностороннюю работу выполняет персонал, и как много навыков требуется, чтобы выполнить ее качественно. Они также сказали, что полученный опыт научил их много новому в ведении бизнеса и в совершенствовании ряда бизнес процессов.

Несмотря на определенные преимущества, практика «смотрящего менеджмента» имеет ряд недостатков. Во-первых, время, которое менеджеры проводят, прогуливаясь среди работников, - это время, которые они могли бы посвятить на выполнение своих непосредственных обязанностей: анализ, координация, стратегическое планирование. Во-вторых, менеджмент, основанный на субъективных впечатлениях, полученных от общения с персоналом и осмотра рабочих мест, противоречит научному менеджменту, который исходит из результатов исследований при принятии управленческих решений. В-третьих, менеджеры могут восприниматься служащими как бездельники и надсмотрщики, что подрывает уважение и доверие к руководству. Внедрение подобного подхода требует серьезной подготовки и готовности минимизировать негативные последствия.

Вопросы:

1. Что нового могут менеджеры усвоить, прогуливаясь по компании и общаясь с её сотрудниками, в сравнении с отчетами о деятельности организации?
2. Будучи работником такого предприятия, как бы вы отнеслись к такой практике? Знание о том, что топ менеджеры время от времени взаимодействуют со служащими

непосредственно на их рабочем месте, повлияло бы на Ваше восприятие ценностей организации?

3. Как еще руководство компании может получать информацию о ежедневных бизнес операциях, происходящих в организации?
4. Что следует предпринять менеджерам, чтобы минимизировать негативные последствия подобного подхода?

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-6

1) Обоснуйте на материале избранной специальности (примерах из учебной литературы, собственного опыта или опыта знакомых Вам людей) актуальность профессионального самопознания специалиста.

2) Приведите примеры, когда тенденция к самооправданию затрудняет профессиональную рефлексию.

3) Прокомментируйте следующее высказывание: «Рефлексия меняет профессиональное видение мира». О каких аспектах профессионального самопознания идет речь?

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- уволить несогласного лидера;
- проигнорировать его мнение;
- привлечь на свою сторону;
- прочее (обосновать).

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| зачтено | Задача решена правильно и оформлена согласно предложенного алгоритма. Даны исчерпывающие ответы на все вопросы задачи. |
| не зачтено | Задача решена неправильно. Содержит ошибки в оценке показателей (более 50%). Даны неверные ответы на вопросы задачи. |

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

| |
|---|
| Познавательные процессы – основа управленческой деятельности |
| Психология властной личности. |
| Личностное и профессиональное самосовершенствование как путь к стрессоустойчивому образу жизни. |
| Психологическое воздействие в процессе управленческого общения. |
| Понятие и функции коммуникации в организации |
| Лидерство в управлении: основные черты отличия менеджера от лидера. |
| Управленческое общение: виды, стадии, функции. |
| Психология переговорного процесса. |
| Динамика конфликта |
| Профессиональное здоровье менеджера и развитие. |

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| зачтено | Студент демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминологией, логично и последовательно объясняет сущность явлений и процессов, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы. |
| не зачтено | Нет ответа на вопрос или ответ неправильный, содержат множество грубых ошибок. |

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. Структура группы: социометрическая, коммуникативная, социальной власти.
2. Социально-психологический климат коллектива.
3. Методики изучения социально-психологических характеристик группы. Проведение измерения внутригрупповых отношений методом социометрии.
4. Профессиограмма и психограмма менеджера.
5. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
6. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.

7. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.
8. Способы психологического влияния. Конструктивное и деструктивное влияние на подчиненных.
9. Манипулирование в управленческой деятельности.
10. Социально-психологические причины возникновения конфликтов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к оформлению. |
| не зачтено | Реферат студентом не представлен; тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Зуб А. Т. Психология управления : учебник и практикум / А. Т. Зуб. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 372 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00185-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845459&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Психология управления / Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. - Москва : Высшая школа, 2018., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=790005&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. <http://rucont.ru/> национальный цифровой ресурс Руконт - межотраслевая электронная библиотека на базе технологии Контекстум.
2. <http://www.rjm.ru/> - Российский журнал менеджмента.
3. <http://www.mevriz.ru/> - журнал «Менеджмент в России и за рубежом».
4. <http://www.4hr.ru/> - журнал «HR Менеджмент».
5. <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp> Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ).
6. <http://mybrary.ru/> Электронная библиотека MYBRARY.
7. <http://www.znaniyum.com/> Электронно-библиотечная система ZNANIYUM.COM.
8. <http://aclient.integrum.ru/login.aspx?si=2R> Информационно-аналитическое агентство ИНТЕГРУМ.
9. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> Научная электронная библиотека (НЭБ)

10. www.azps.ru/handbook - психологический словарь.
11. www.edu.ru - федеральный портал «Российское образование».
12. www.psyedu.ru - электронный журнал «Психологическая наука и образование».
13. www.rospsy.ru - сайт Федерации психологов образования России.
14. <http://www.ecsocman.edu.ru/> - федеральный образовательный портал.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Курносова Марина Григорьевна, кандидат психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.