

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология управления

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

37.03.01 - Психология

Направленность образовательной программы

Психология развития

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Арзамас

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.10 Психология управления относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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
ПК-1.2: Способен теоретически и эмпирически изучать актуальные научные проблемы психологии, анализировать, обобщать и представлять результаты исследований	ИПК-1.2.1: Знает принципы теоретического и эмпирического изучения актуальных проблем психологии. ИПК-1.2.2: Умеет анализировать, обобщать и представлять результаты исследований актуальных проблем психологии. ИПК-1.2.3: Владеет практическими приемами анализа актуальных проблем психологии.	ИПК-1.2.1: Знать теоретические основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. ИПК-1.2.2: Уметь анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение ИПК-1.2.3: Владеть методами психологического обеспечения профессиональной деятельности	Аудиторная контрольная работа Тест Реферат Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-4.2: Способен проводить оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности	ИПК-4.2.1: Знает теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и коллективов. ИПК-4.2.2: Умеет проводить психологическую оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности. ИПК-4.2.3: Владеет способами решения задач психологической оценки	ИПК-4.2.1: Знать теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и коллективов ИПК-4.2.2: Уметь проводить психологическую оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности.	Аудиторная контрольная работа Тест Реферат Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы

	социальных групп и коллективов.	ИПК-4.2.3: Владеть способами решения задач психологической оценки социальных групп и коллективов		
--	---------------------------------	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	32
- КСР	1	1
самостоятельная работа	23	23
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	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			
	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф
Тема 1. Управление как социальный феномен	5	5	2	2	2	2	4	4	1	1
Тема 2. Основные теоретические подходы в психологии управления	6	6	2	2	2	2	4	4	2	2
Тема 3. Социальные функции менеджера	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2
Тема 4. Психология индивидуального стиля управления	7	7	2	2	3	3	5	5	2	2
Тема 5. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя	6	6	1	1	3	3	4	4	2	2
Тема 6. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2

Тема 7. Понятие, признаки, структура организации	7	7	2	2	3	3	5	5	2	2
Тема 8. Управленческие парадигмы	6	6	1	1	3	3	4	4	2	2
Тема 9. Социально-психологические особенности управления	6	6	1	1	3	3	4	4	2	2
Тема 10. Управленческое общение	6	6	1	1	3	3	4	4	2	2
Тема 11. Организационная культура как системный метод управления.	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2
Тема 12. Организационные конфликты и их основные причины	7	7	1	1	4	4	5	5	2	2
Аттестация	0	0								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	16	16	32	32	49	49	23	23

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Управление как социальный феномен

Основные понятия социального управления Соотношение элементов процесса управления. Науки, изучающие проблемы управления и их взаимосвязь. Основные управленческие культуры. Модели управления

Тема 2. Основные теоретические подходы в психологии управления

Школа научной организации труда Ф.Тейлора. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет. Современная школа управления.

Тема 3. Социальные функции менеджера

Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Социальные функции менеджера. Руководитель и лидер в современной организации. Теоретические подходы к пониманию происхождения лидерства.

Тема 4. Психология индивидуального стиля управления.

Понятие стиля управления.

Тема 5. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя.

Структура управленческой деятельности. Принятие управленческих решений. Методы оптимизации процесса принятия решения. Эффективность решения

Тема 6. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального..

Тема 7. Понятие, признаки, структура организации.

Организация как объект управления. Основные принципы функционирования организации и ее структура. Система управления организацией. Типы организационного развития. Прямые и косвенные методы управления.

Тема 8. Управленческие парадигмы.

Организационные парадигмы. Организационное развитие. Виды методов управления в организации

Тема 9. Социально-психологические особенности управления.

Понятие малой группы. Групповая динамика и поведение людей. Феномен конформизма. Влияние меньшинства. Социально-психологический климат малой группы. Этапы развития малой группы.

Понятие мотивации и мотивирования в психологии управления.

Тема 10. Управленческое общение.

Воздействие как психологический результат общения. Методы, средства, механизмы социального воздействия. Манипулятивное воздействие в управленческом общении. Понятие коммуникативной компетентности. Формы делового общения. Специфика диадического и группового общения.

Тема 11. Организационная культура как системный метод управления.

Понятие и функции организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры. Различные подходы к выделению типов организационных культур. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур. Понятие управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой.

Тема 12. Организационные конфликты и их основные причины.

Понятие конфликта в психологии. Специфика организационных конфликтов. Причины организационных конфликтов. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры.

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.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу, адреса доступа к документам:

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

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 - Аудиторная контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2:

1. Охарактеризуйте классические стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный
2. Рассмотрите понятие, признаки, структура организации
3. Раскройте социально-психологические особенности управления организацией.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Аудиторная контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

1. Перечислите основные проявления девиации в социальном поведении человека.
2. Дайте общую характеристику особенностей управленческого общения.
3. Дайте общую характеристику организационной культуры как системного метода управления.
4. Управление как социальный феномен
5. Основные теоретические подходы в психологии управления
6. Опишите организационные конфликты и укажите их основные причины

Критерии оценивания (оценочное средство - Аудиторная контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок
хорошо	выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации
удовлетворительно	выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации
неудовлетворительно	выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2:

1. Выберите правильные ответы:

При авторитарном стиле управления характер регуляции поведения и деятельности подчиненных следующий:

Варианты ответов:

- А. Делает упор на взыскания
- Б. Делает упор на поощрения
- В. Делает упор на взыскания и поощрения
- Г. Регулирует поведение и деятельность подчиненных
- Д. Воздерживается от регуляции поведения и деятельности подчиненных

2. Выберите правильные ответы:

Социальная функция собрания совещания, при которой каждый индивид понимает коллективную цель и как работа членов группы может способствовать успеху:

Варианты ответов:

- А. Интеграционная функция
- Б. Формирующая функция
- В. Целеполагающая функция
- Г. Утвердительная функция
- Д. Закрепление лидерства

3. Выберите правильный ответ:

В данной теории лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер — как субъект управления этим процессом:

Варианты ответов:

- А. Американская теория лидерства
- Б. Харизматическая теория лидерства
- В. Советская теория лидерства
- Г. Ситуационная теория лидерства
- Д. Системная теория лидерства

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

1. Выберите правильные ответы:

Средства от демонстрации собственного энтузиазма и веры в успех до продуманной системы материального вознаграждения связаны с:

Варианты ответов:

Варианты ответов:

- А. функцией эксперта
- Б. функцией ориентатора
- В. функцией мотиватора
- Г. функцией стратега-проектировщика
- Д. функцией регулировщика производственных и организационных процессов

1. Установите правильную последовательность в иерархии управления организации:

Варианты ответов:

- А. руководство среднего звена
- Б. руководство низшего звена
- В. управление на дополнительном уровне
- Г. высший уровень управления
- Д. непосредственный контроль за выполнением заданий

1. Установите правильную последовательность этапов принятия управленческих решений:

- А. Ориентировочный этап принятия управленческих решений
- Б. Информационный этап принятия управленческих решений
- В. Этап выработки и принятия решений
- Г. Организационный этап принятия управленческих решений
- Д. Контролирующий этап принятия управленческих решений

1. Установите правильную последовательность деятельности руководителя при принятии и реализации управленческих решений:

- А. Организация
- Б. Планирование
- В. Мотивация
- Г. Контроль
- Д. Целеполагание

1. Выберите правильные ответы:

При данном стиле управления решения принимаются руководителем совместно с подчиненными. При таком стиле лидер стремится управлять группой совместно с подчиненными, предоставляя им свободу действий, организуя обсуждение своих решений, поддерживая инициативу:

Варианты ответов:

- А. Авторитарный стиль
- Б. Демократический стиль

В. Харизматический стиль

Г. Формальный стиль

Д. Либеральный стиль

1. Выберите правильные ответы:

При данном стиле управления решения навязываются подчиненными руководителю. Он практически устраняется от активного управления группой, ведет себя, как рядовой участник, предоставляет участникам группы полную свободу. Участники группы ведут себя в соответствии со своими желаниями, их активность носит спонтанный характер:

Варианты ответов:

А. Авторитарный стиль

Б. Демократический стиль

В. Харизматический стиль

Г. Либерально-попустительский стиль

Д. Либеральный стиль

10. Выберите правильные ответы:

При авторитарном стиле управления принятие решения и определение задач осуществляется:

Варианты ответов:

А. Лично руководителем

Б. Коллективно

В. При одобрении и согласии с мнением подчиненных

Г. Лично руководителем с учетом предложений подчиненных

Д. Вообще не принимается

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	91-100% правильных ответов
хорошо	75-90% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
удовлетворительно	60-74% правильных ответов
неудовлетворительно	менее 60% правильных ответов

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2:

1. Становление организационной психологии
2. Истоки советской управленческой культуры
3. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя
4. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской.
5. Основные понятия социального управления.
6. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.
7. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.
8. Составляющие организационной культуры.
9. Социально-психологический климат малой группы.
10. Специфика диадического и группового общения.
11. Специфика организационных конфликтов

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

1. Виды методов управления в организации.
2. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.
3. Социально-психологический климат малой группы
4. Организационные конфликты и тип организационной культуры.
5. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры
6. Управление как социальный феномен
7. Влияние меньшинства в малой группе.
8. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры.
9. Истоки советской управленческой культуры
10. Манипулятивное воздействие в управленческом общении.
11. Методы разрешения конфликтов.
12. Методы, средства, механизмы социального воздействия.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов

Оценка	Критерии оценивания
хорошо	реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации
удовлетворительно	реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	в работе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении и логические нарушения в представлении материала; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; присутствуют случаи фактов плагиата. Студент не может дать пояснений относительно изложенных фактов, не отвечает на наводящие вопросы.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2:

Задание 1. Оцените тип организационной культуры своей группы по классификации Дила и Кеннеди.

Процедура оценки.

Введение: «Мы проделаем некоторую работу, в результате которой каждый участник получит информацию о себе и о группе в целом. Авторы мнений останутся анонимными. В дополнение каждый участник сможет выявить личную область управленческой эффективности». Следует особо подчеркнуть правила сохранения конфиденциальности.

Необходимое оборудование: большое количество мелких листочков, ручки, большой лист ватмана или доска для составления списка качеств.

1. В процессе групповой дискуссии студенты составляют список из 20 качеств, необходимых руководителю их группы.
С итоговым перечнем должны быть согласны все члены группы. Каждое качество получает свой порядковый номер (ранги качеств в расчет не принимаются).
2. Студентам предъявляется схема типов управленческих культур по Дилу и Кеннеди, даются краткие описания каждого типа.
3. Студенты на листочках выписывают качества из общего списка, которые, на их взгляд, необходимы руководителю каждого типа культур. Работа проводится в индивидуальном режиме. Ассистенты обрабатывают полученные списки, выписывают по 3-5 качеств, наиболее часто упомянутых для каждого типа культур. Результаты обработки не оглашаются.
4. Группа оценивает каждого участника, выписывая на листочке из общего перечня качества, которыми он обладает. Ведущий собирает листки и передает их адресату.

5. Ведущий предлагает участникам группы обработать полученные результаты и сравнить их с общей классификацией качеств. Каждый участник подсчитывает три свои наиболее часто встречающиеся характеристики. Ведущий проставляет на схеме типов культур номера тех качеств, которые группа выделила для каждого типа.

1. Дается 2—3 минуты на осмысление, желающим можно высказаться.
2. Каждый участник пишет на листке бумаги номер культуры, к которой он принадлежит. Ассистент подсчитывает, какая культура упоминается чаще всего — это культура данной группы.
3. Обсуждение полученных результатов.

Задание 2. Предубеждение: негативное отношение к другим

Проанализируйте основные виды предубеждений в организации, используя таблицу. Обсудите результаты в группе

Основные виды предубеждений в организации	Сущность	Ваши примеры
Относительно возраста		
Расовые, национальные и религиозные		
Гендерные		
Физиологические		
Другие		

Задание 3. Потребности

В таблице представлены основные экзистенциальные потребности человека, по Э. Фромму.

Дайте описание каждой потребности и подберите развернутый пример

Потребности	Основное содержание потребности	Развернутый пример
В человеческих связях		
В самоутверждении		
В привязанности		
В самосознании		
В системе ориентации и объекте		

поклонения		
------------	--	--

Задание 4. Потребности

В следующей таблице представлены потребности человека, которые он может удовлетворить в организации, по А.Н.Занковскому.

Дайте описание каждой потребности и подберите развернутый пример

Потребности	Основное содержание потребности	Развернутый пример
В безопасности		
В аффилиации		
В уважении		
В независимости и самостоятельности		
В достижении		
Во власти		

Задание 5. Действия менеджера в кризисных ситуациях

Ниже представлен перечень возможных действий менеджера в кризисных ситуациях из книги Р. Дафта «Менеджмент». Выделите те действия, которые, на Ваш взгляд, в наибольшей степени способствуют преодолению эмоционального шока. Приведите известные Вам из литературы примеры действий менеджеров в кризисных ситуациях.

1. Будьте на виду и предоставляйте как можно больше точной и своевременной информации о происходящем в компании и отрасли. Крайне важно не допустить распространения слухов и домыслов.
2. Найдите простые способы сплочения работников, закажите пиццу для всех. Пригласите в офис сотрудников, работающих на дому, чтобы они могли поделиться своими эмоциями с другими.
3. Дайте людям возможность не сдерживать свои эмоции. Гнев, раздражение и прочие сильные чувства естественны в подобных ситуациях. Дайте им выход, но следите, чтобы негативные эмоции не были направлены на других сотрудников.
4. Расскажите о благотворительных проектах компании (внешних и внутренних), дайте возможность принять в них участие.
5. Лично и документально благодарите работников, когда они в трудные времена, повинаясь чувству долга, не ограничиваются исполнением своих служебных обязанностей.
6. Примите во внимание, что рутинная, структурированная работа лечит людей. Отложите крупные, долгосрочные проекты и решения или разбейте их на небольшие, относительно простые задачи. Прислушивайтесь к работникам, определите, что им необходимо для возвращения к нормальной рабочей жизни.
7. Обеспечьте услуги профессиональных консультантов тем, кто в них нуждается. «Группу риска»

составляют люди, подверженные пристрастию к алкоголю, с семейными и эмоциональными проблемами.

Впрочем, помощь специалиста может потребоваться любому, кому трудно вернуться к нормальному режиму работы¹⁸.

Обсудите их в группе

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

Задание 1. Оцените тип организационной культуры своей группы по типологии К. Камерона, Р. Куинна.

Процедура оценки.

1. Перенесите в тетрадь схему типологии культур.
2. Оцените свою организационную культуру по каждому типу, используя 50-балльную диагональную шкалу.
3. На том же графике изобразите желаемый образ организации.
4. Проанализируйте расхождения между наличным и желаемым профилем и составьте план изменений (мероприятий, которые могли бы усилить или уменьшить акцентирование соответствующего квадранта).
5. Для нового образа культуры в процессе групповой работы придумайте логотип (герб) и слоган, отражающие основные цели и миссию.
6. Составьте план желаемых изменений.

Задание 2. Проведите в группе или индивидуально процедуру генерации инновационных идей.

Этапы процедуры.

1. Определение предмета инновации. Этот этап можно провести в форме групповой дискуссии или «мозгового штурма»: высказывайте все идеи, которые приходят вам в голову, и записывайте их, а затем отберите наиболее актуальную.

2. Освобождение ума от консервативных установок относительно предмета инновации. Сядьте удобно за столом, подготовив бумагу и карандаш. Сосредоточьтесь на предмете инновации. Возьмите карандаш и быстро, не думая, запишите:

а) графические образы предмета;

б) слухи о нем;

в) догадки по поводу его функций;

г) наилучшие и наихудшие мысли о предмете;

д) эмоции: позитивные и негативные.

Теперь отложите листы и займитесь другим делом. За это время произойдет упорядочивание ваших мыслей.

Возьмите стопку карточек и запишите по одной мысли на каждую. При этом делайте дополнения и исправления. После этого разложите карточки по категориям и ассоциациям. Добавьте, что еще приходит на ум. Отложите в отдельную стопку карточки с консервативными идеями. Если вы уверены в том, что они консервативны, выбросьте их.

3.Накопление магазина стимулов. Существуют три основных категории стимулов — исторические, фактические, экспериментальные. Все эти стимулы извлекаются из статей, книг, справочников, бесед, интервью, добываются на семинарах и конференциях. Большую пользу приносит общение со специалистами. Если вы проводите это упражнение на занятии в группе, проанализируйте реальное ощущение предмета инновации. Визуализируйте этот предмет. Почувствуйте его вкус, запах, звучание.

4.Комбинации со стимулами. Соберите воедино все имеющиеся стимулы. Рассмотрите каждую категорию и заставьте свой мозг работать с ней. Записывайте каждую приходящую вам идею.

1. Озарение. Это этап взрывного размножения идей. Он наступает как результат предпринятой творческой активности.
2. Определите мотивы и потребности людей, которые:

а) будут способствовать принятию ими вашего нововведения;

б) будут способствовать проявлению сопротивления нововведениям.

7. определите способы преодоления сопротивления и внедрения новой модели поведения людей.

Задание 3. (выполняется в микрогруппах) Предложите свою конфликтную ситуацию, в которой стратегией поведения одного из участников было бы:

- а) доминирование;
- б) уход;
- в) сотрудничество;
- г) уступчивость;
- д) компромисс.

Проанализируйте особенности данных конфликтов

Задание 4. Вспомните ситуации, по поводу которой в вашей группе имеются разногласия. Попробуйте провести обсуждение этой ситуации, используя правила конструктивных переговоров: а) прояснить позиции сторон; б) переформулировать позиции сторон в терминах их интересов; в) найти решение, удовлетворяющее интересы обеих сторон.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение проводить

Оценка	Критерии оценивания
	психологическое исследование
хорошо	обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал неточности в процессе выстраивания этапов научного исследования; испытывал незначительные затруднения в процессе анализа полученных данных
удовлетворительно	обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел выстраивать этапы научного исследования; допускал серьезные ошибки в анализе психических процессов и их проявлений в различных видах деятельности
неудовлетворительно	учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки мониторинга личностного развития и социального поведения индивидов; демонстрировал не знание специфики научного исследования в области психологии; не может прогнозировать и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	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, без ошибок
<u>Умения</u>	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	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном

		полном объеме	объеме, но некоторые с недочетами	объеме
<u>Навыки</u>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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».

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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2

1. Административная школа А.Файоля.
2. Воздействие как психологический результат общения.
3. Групповая динамика и поведение людей в малой группе.
4. Деловые переговоры.
5. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона
6. Организационное развитие.
7. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской.
8. Основные понятия социального управления.
9. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.
10. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.
11. Понятие и признаки организации.
12. Понятие коммуникативной компетентности.
13. Понятие конфликта в психологии.
14. Понятие стиля управления.
15. Понятие управления организационной культурой.
16. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.
17. Различные подходы к выделению типов организационных культур.
18. Саморегуляционный метод.
19. Современная школа управления.
20. Составляющие организационной культуры.
21. Социально-психологический климат малой группы.
22. Специфика диадического и группового общения.
23. Специфика организационных конфликтов.

- 24.Схема переговорного процесса.
- 25.Уровни и функции управления.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2

1. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др.
2. Виды методов управления в организации.
3. Влияние меньшинства в малой группе.
4. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры.
5. Истоки советской управленческой культуры
6. Манипулятивное воздействие в управленческом общении.
7. Методы разрешения конфликтов.
8. Методы, средства, механизмы социального воздействия.
9. Организационные парадигмы.
- 10.Понятие и функции организационной культуры.
- 11.Преимущества и недостатки различных типов организационных культур.
- 12.Причины организационных конфликтов.
- 13.Публичное общение
- 14.Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.
- 15.Структура организации.
- 16.Структура управления.
- 17.Феномен конформизма в малой группе.
- 18.Формы делового общения.
- 19.Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.
- 20.Ценности как системообразующий фактор организационной культуры.
- 21.Школа научной организации труда Ф.Тейлора.
- 22.Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.
- 23.Этапы развития малой группы.
- 24.Этапы управления организационной культурой.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	выставляется студенту, который: прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владея приемами рассуждения и сопоставляя материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов. Обязательным условием выставленной отметки является правильная речь в быстром или умеренном темпе. Дополнительным условием получения отметки «зачтено» могут стать хорошие результаты при выполнении самостоятельных работ, систематическая активная работа на семинарских занятиях.
не зачтено	выставляется студенту, который не справился с 50% заданий, в ответах на вопросы допустил грубые существенные ошибки. Не может привести примеры, подтверждающие умение связывать теорию с практикой, ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Не имеет целостного представления о взаимосвязях данного предмета с

Оценка	Критерии оценивания
	другими изучаемыми предметами

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

Основная литература:

1. Авдулова Т. П. Психология управления / Авдулова Т. П. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - (Профессиональное образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/493680> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-06138-3 : 759.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785784&idb=0>.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488970> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02345-9 : 1189.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=818879&idb=0>.
3. Захарова Людмила Николаевна. Психология управления : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, А. С. Заладина ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2022. - 58 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=793789&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Зуб А. Т. Психология управления / Зуб А. Т. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 372 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489072> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00185-3 : 919.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784734&idb=0>.
2. Кочеткова А. И. Прикладная психология управления / Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. - Москва : Юрайт, 2022. - 437 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489402> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-7962-6 : 1319.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785577&idb=0>.
3. Каменская В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие / В. Г. Каменская. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 194 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/493554> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-05617-4 : 669.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816494&idb=0>.

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

- Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа e-Library.ru: национальная информационно-аналитическая система

адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

- ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

- программное обеспечение LibreOffice;
- программное обеспечение «КонсультантПлюс»;
- программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

- Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>
- Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>
- Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>
- Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/
- Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

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 37.03.01 - Психология.

Автор(ы): Дворникова Ирина Николаевна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Бобылев Евгений Леонидович, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Беганцова Ирина Серафимовна, кандидат психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2024 г., протокол № №9.