

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология управления

Уровень высшего образования

Специалитет

Направление подготовки / специальность

37.05.02 - Психология служебной деятельности

Направленность образовательной программы

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.38 Психология управления 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-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1: Знает основы командообразования и лидерства, принципы разработки командной стратегии ИУК-3.2: Умеет разрабатывать командную стратегию ИУК-3.3: Владеет навыками командной работы и формирования рабочей атмосферы	ИУК-3.1: Знает основы командообразования и лидерства, принципы разработки командной стратегии ИУК-3.2: Умеет разрабатывать командную стратегию ИУК-3.3: Владеет навыками командной работы и формирования рабочей атмосферы	Кейс-задание Реферат	Зачёт: Тест Задания Контрольные вопросы
ОПК-4: Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный	ИОПК-4.1: Знает структуру деятельности специалиста в рамках определённой профессиональной сферы, психологические условия профессиональной деятельности персонала, требования к профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к данному виду профессиональной деятельности ИОПК-4.2: Умеет	ИОПК-4.1: Знать: структуру и психологические условия деятельности специалиста в рамках служебной деятельности, требования к профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к служебной деятельности ИОПК-4.2: Уметь: описывать структуру	Кейс-задание Реферат	Зачёт: Тест Задания Контрольные вопросы

психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определённые виды профессиональной деятельности ИОПК-4.3: Владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определённые виды профессиональной деятельности	деятельности специалиста в рамках определённой профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определённые виды профессиональной деятельности ИОПК-4.3: Владеть: навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора специалистов служебной деятельности		
ОПК-9: Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ИОПК-9.1: Знает основные цели и задачи психологического сопровождения персонала, роль и значение психологического климата в служебной деятельности ИОПК-9.2: Умеет осуществлять диагностику психологического климата, выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы ИОПК-9.3: Владеет методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ИОПК-9.1: Знать: основные цели и задачи психологического сопровождения персонала, роль и значение психологического климата в служебной деятельности ИОПК-9.2: Уметь: осуществлять диагностику психологического климата, выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы ИОПК-9.3: Владеть: методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата,	Кейс-задание Реферат	Зачёт: Тест Задания Контрольные вопросы

		способствующего оптимизации служебной деятельности		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	23
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 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Этические нормы, границы профессиональной компетентности и организационные политика: классификации и процедуры	2	1		1	1
Технологии конструирования социально-партнерских отношений	2	1	1	2	
Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов	2	1		1	1
Организационный психолог и профессии будущего в управлении персоналом	3	1	1	2	1
Человек в системе организационных отношений	2	1		1	1
Психологические барьеры принятия персоналом инноваций	2	1	1	2	
Личностный потенциал управления и его детерминанты	2	1		1	1
Прямые и косвенные (психологические) методы управления 2 1 1 1	3	1	1	2	1

Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	2	1		1	1
Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений К.Камерона и Р.Куинна 2 1 1 1	3	1	1	2	1
Модели управленческого взаимодействия	2	1		1	1
Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании	3	1	1	2	1
Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности	1	1		1	
Методики оценки организационной лояльности	2	1	1	2	
Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителей различного уровня	2	1		1	1
Определение и согласование целей работы психолога с руководителями организации	3	1	1	2	1
Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации	2	1		1	1
Психодиагностическая работа с руководителями	3	1	1	2	1
Тренинговая работа с руководителями различного уровня	1	1		1	
Психологическая подготовка начинающих руководителей	3	1	1	2	1
Психологическая работа с опытными руководителями	2	1		1	1
Психология управления организационными изменениями	3	1	1	2	1
Психологические факторы управления командной работой	1	1		1	
Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации	3	1	1	2	1
Управление профессиональным развитием сотрудников	2	1		1	1
Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения	3	1	1	2	1
Психологическая подготовка руководителя к оценке работы сотрудников	2	1		1	1
Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности	3	1	1	2	1
Эффективная коммуникация в деятельности руководителя	2	1		1	1
Психология организационного лидерства	2	1	1	2	
Управление корпоративными нормами поведения сотрудников	1	1		1	
Управленческие ошибки и их психологические следствия	2	1	1	2	
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	32	16	49	23

Содержание разделов и тем дисциплины

Этические нормы, границы профессиональной компетентности и организационные политика: классификации и процедуры

Технологии конструирования социально-партнерских отношений

Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов

Организационный психолог и профессии будущего в управлении персоналом

Человек в системе организационных отношений

Психологические барьеры принятия персоналом инноваций
Личностный потенциал управления и его детерминанты
Прямые и косвенные (психологические) методы управления 2 1 1 1
Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления
Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений
К.Камерона и Р.Куинна 2 1 1 1
Модели управленческого взаимодействия
Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании
Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности
Методики оценки организационной лояльности
Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителей различного уровня
Определение и согласование целей работы психолога с руководителями организации
Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации
Психодиагностическая работа с руководителями
Тренинговая работа с руководителями различного уровня
Психологическая подготовка начинающих руководителей
Психологическая работа с опытными руководителями
Психология управления организационными изменениями
Психологические факторы управления командной работой
Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации
Управление профессиональным развитием сотрудников
Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения
Психологическая подготовка руководителя к оценке работы сотрудников
Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности
Эффективная коммуникация в деятельности руководителя
Психология организационного лидерства
Управление корпоративными нормами поведения сотрудников
Управленческие ошибки и их психологические следствия

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.

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы. Требования к ней изложены в пособии "Захарова Л.Н., Заладина А.С. «Психология управления»: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022 – 58 с."

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 - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

«Командная проблема»

1. Прочитайте ситуационную задачу «Командная проблема». Письменно ответьте на вопросы. При ответе на вопросы к ситуационной задаче важно выстраивать гипотезы и делать выводы на основе объективно изложенных фактов. Все предположения должны быть подтверждены цитатами из текста.
2. Какие факты, изложенные в ситуационной задаче, позволяют нам говорить о наличии проблемы? В чем именно она заключается?
3. Какие предпосылки нынешней ситуации Вы можете обозначить, исходя из того, как вёл себя Алексей раньше?
4. Предположите, как эта проблема воспринимается Алексеем.
5. Предположите, как эта проблема воспринимается Георгием.
6. Какое место занимает Алексей в коллективе?
7. Какие шаги следует предпринять Георгию для того, чтобы ситуация наладилась?
8. Какие шаги следует предпринять Алексею для разрешения этой проблемы?
9. Если Алексею, как наставнику, дадут новых подопечных, к каким последствиям это может привести?
10. Какие техники используются для снятия психического напряжения, вызванного деструктивными аспектами выполнения профессиональной деятельности?
11. Какие признаки и аспекты поведения личности подлежат коррекции при развитии профессиональных деструкций?

Георгий является руководителем управления. В последнее время его сотрудник Алексей, который казался всем очень энергичным, работал за двоих, теперь перестал показывать блестящие результаты и откровенно сник. Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий и выхода на принципиально новый уровень работы. Без Алексея подобное развитие событий маловероятно. Алексей - перспективный сотрудник, любит свое дело и за время работы успел стать настоящим профессионалом.

Раньше Алексей работал с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Часто помогал другим сотрудникам, был отзывчив к их просьбам и проблемам.

Было время, когда работа захватывала все его мысли, не оставляя времени для остальных сфер жизни. Каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты.

Одним из самых ценных качеств Алексея Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и спокойно высказывает свое мнение. Кроме того, Алексей всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным и очень ценным для дела результатам.

Алексей благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушивались, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте.

За три года совместной работы Георгий и Алексей успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового подразделения.

Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Алексей почти всё время в плохом настроении, неохотно берётся за новые дела. Он часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по-прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с коллегами, много времени проводит один. Он может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию.

Часто многие сотрудники его поддерживают, и совещания превращаются из конструктивного обсуждения в эмоциональные споры, а результаты таких встреч, как правило, минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что, готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для выпадов Алексея. Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?

Всё реже они стали совместно говорить о предстоящих делах, общаться в конструктивном русле. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроением команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать что-то особенное.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

К Вам за консультацией обратился менеджер крупной компании со следующей проблемой: у них есть два очень ценных и важных сотрудника – Алексей и Владимир, но каждый из них обладает некоторыми чертами характера, которые явно не способствуют эффективной работе. Предложите свои варианты действий руководства в отношении этих сотрудников:

А) сложный и жесткий характер, склочник (часто без повода ссорится), сплетник, интриган и грубиян, ненавидит подчиняться, стремится к лидерству, работает в основном за вознаграждение (ключевой мотив), инициативен, ожесточенно отстаивает свое мнение, отношение сотрудников к нему двойственное - его за все за это не любят в коллективе, но уважают за внутреннюю силу и проливной характер. Что делать?

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-9:

Прочитайте текст кейса "Выбор заместителя". Учитывая знания о типах организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну ответьте на вопросы после текста.

На собрании акционеров Александрова избрали директором предприятия. Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. Политика компании была слишком консервативной. Предприятие нужно переводить в инновационный формат развития. До этого Александров три года работал заместителем директора по экономике. Общительный, грамотный, по темпераменту, скорее, сангвиник, ориентирован на результаты работы. Александрову необходимо

выбрать себе двух заместителей. Имеется несколько кандидатур с разными наборами деловых качеств и психологией взаимоотношений.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. В ходе анализа ситуации использует теоретические знания, демонстрирует способность их корректного применения на практике.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений. В ходе анализа ситуации не использует теоретические знания, не демонстрирует способность их корректного применения на практике.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

Организационные конфликты и их основные причины и особенности.

Управление командой, постановка целей для коллектива.

Позиционирующие техники воздействия. Механизм конфликтного и бесконфликтного взаимодействий (с позиций транзакционного анализа).

Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии.

Компетентность субъекта управления при реализации персонального психологического воздействия. Психологические приемы общего действия.

Позиционирующие техники воздействия.

Современное состояние психологических исследований профессиональной деятельности руководителя.

Методологические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности.

Теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Принципы психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Исследование эффективности деятельности руководителя в трудовом процессе.

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

1. Критерии психологической компетентности менеджера в сфере решения задач мотивирования персонала. Применение теорий мотивации А.Маслоу и В.Врума в психологии управления.
2. Инвариантность структуры и разнообразие содержания деятельности. Основные структурные блоки (мотивационно-целевой, ориентировочный, исполнительский, контрольный).
3. Иерархическая структурная организация мотивационной сферы.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-9:

1. Связь психологии профессиональной деятельности с психологией управления.
2. Методологические и теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.
3. Современное состояние психологических исследований профессиональной деятельности руководителя.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

компет							
<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 и 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».
	удовлетворитель	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена

	но	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-3

Найдите верный ответ и запишите его:

1. Кадровая политика организации — это:

а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;

б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;

в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

2. К субъектам социального партнерства относится:

а) государство

б) общественные отношения

в) социально-трудовые отношения

3. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

а) коллегиальности

б) равноправия

в) научной обоснованности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

а) повышение конфликтной компетентности работников

б) повышение оплаты труда работников

в) изменение системы нематериальной мотивации работников

г) публикация приказов о повышении работников в должности

5. Для оценки профессионально важных качеств кандидата на должность менеджера по работе с клиентами HR-специалист организации может использовать:

а) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк

б) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.

в) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.

г) социометрическую процедуру Дж. Морено

6. Для оценки профессиональных навыков кандидата на должность сотрудника call-центра HR-специалист организации может использовать:

а) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.

б) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк

в) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.

г) социометрическую процедуру Дж. Морено

7. Для оценки социально-психологического климата в команде разработчиков IT-компании HR-специалист организации может использовать:

а) социометрическую процедуру Дж. Морено

б) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.

в) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк

г) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.

8. К основным принципам социального партнерства относится:

а) корпоративный дух

б) антагонизм сторон

в) равноправие сторон

9. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

а) равноправия

б) научной обоснованности

в) коллегиальности

10. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

а) единоначалия

б) научной обоснованности

в) социальной справедливости

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

1. Эффективность системы управления персоналом определяется:

а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;

в) степенью достижения организационных целей при заранее определенных размерах потерь и затрат на функционирование систем управления персоналом.

2. Основой для формирования кадровой политики организации являются:

- а) кадровая политика государства;
- б) стратегия развития организации в целом;
- в) стратегия управления персоналом;
- г) планы организации во всех областях ее хозяйственной деятельности;
- д) внутренние ресурсы организации;
- е) традиции организации (философия, концепция);
- ж) возможности внешней среды.

3. Основой для выработки и принятия решения о зачислении сотрудника в резерв руководителей является:

- а) оценка личных и деловых качеств;
- б) оценка труда;
- в) оценка результатов труда;
- г) комплексная оценка качества работы.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-9

Найдите верный ответ и запишите его:

1. Верны ли следующие суждения о межличностных конфликтах?

А. Межличностные конфликты всегда сопровождаются нравственно осуждаемыми действиями.

Б. Межличностные конфликты могут не выходить за рамки деловых аргументов, нравственных отношений.

- а) верно только А
- б) верно только Б
- в) верны оба суждения
- г) оба суждения неверны

2. Типология личности в психологии управления необходима для решения проблемы:

- а) оптимизации межличностных отношений
- б) решения межорганизационных конфликтов
- в) построения экономических расчётов
- г) проектирования кадровой политики

3. К психологическим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) медиация конфликтов между работниками
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

Дайте письменный ответ, раскрыв тему:

1. Этические нормы, границы профессиональной компетентности и организационные политика: классификации и процедуры
2. Технологии конструирования социально-партнерских отношений
3. Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов

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

Дайте письменный ответ, раскрыв тему:

1. Охарактеризуйте специфику командной работы, особенности организационной культуры и управленческого взаимодействия в команде в отличие от других форм организации коллективного труда
2. Позиционирующие техники воздействия. Механизм конфликтного и бесконфликтного взаимодействий (с позиций трансакционного анализа).
3. Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-9

Дайте письменный ответ, раскрыв тему:

1. Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации
2. Психодиагностическая работа с руководителями
3. Тренинговая работа с руководителями различного уровня

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Тема вопроса раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Тема вопроса не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Технологии конструирования социально-партнерских отношений
2. Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов
3. Организационный психолог и профессии будущего в управлении персоналом

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации
2. Психодиагностическая работа с руководителями
3. Тренинговая работа с руководителями различного уровня

5.3.9 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-9

1. Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?

2. Дайте психологический анализ применения поддерживающей модели организационного поведения в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
3. Дайте психологический анализ применения коллегиальной модели организационного поведения в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Тема вопроса раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Тема вопроса не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

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

Основная литература:

1. Хасанова Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Хасанова Г. Б., Исакова Р. Р. - Казань : КНИТУ, 2012. - 260 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7882-1334-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825489&idb=0>.
2. Каменская В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие / В. Г. Каменская. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 194 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05617-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843840&idb=0>.
3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-11660-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845347&idb=0>.
4. Захарова Людмила Николаевна. Основы организационно-психологического консультирования : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, Е. В. Коробейникова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2015. - 38 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850234&idb=0>.
5. 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. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом в России: история и современность :

- Монография / Государственный университет управления; Государственный университет управления; Пермский национальный исследовательский политехнический университет; Воронежский государственный университет; Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 240 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010226-9. - ISBN 978-5-16-102051-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791883&idb=0>.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента : учебник / А. В. Карпов. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 481 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10026-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840438&idb=0>.
3. Хасанова Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Хасанова Г. Б., Исхакова Р. Р. - Казань : КНИТУ, 2012. - 260 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7882-1334-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825489&idb=0>.
4. Бендюков М. А. Психология трудовых конфликтов : учебное пособие / Бендюков М. А. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2017. - 43 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1071-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=719564&idb=0>.

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

<http://рпо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.

<http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит материалы исследований по психологии управления.

<http://www.mtu-net.ru> - Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г. Щукиной. Имеются материалы по психологии управления.

<http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Представлены разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.

<http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психологии управления.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 37.05.02 - Психология служебной деятельности.

Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.