

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**

(факультет / институт / филиал)

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением ученого совета ННГУ  
протокол от  
«30» ноября 2022 г. № 13

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**  
**«Социально-психологические аспекты управленческой деятельности»**

**Направление подготовки (специальность)**

**38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Профиль подготовки**

**«Управление креативным персоналом»**

**Квалификация (степень) выпускника**

**Магистр**

**Форма обучения**

**ОЧНАЯ, ЗАОЧНАЯ**

**Нижний Новгород**

**Год начала подготовки 2023 год**

## 1. Место дисциплины в структуре ООП

Курс «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» формирует и дополняет знания студентов по различным дисциплинам смежного характера. Входит в состав Блока 1. Дисциплины (модули). Обязательная часть. Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы.

Изучается на первом курсе в первом семестре очной формы обучения и в течение первого и второго семестра первого курса заочной формы обучения. Освоение курса в силу характера и особенностей его предмета предполагает использование знаний по ряду общетеоретических социальных дисциплин. Является основой для освоения программы «Управление креативным персоналом» способствуют более полному и конструктивному усвоению таких дисциплин, как «Организационный конфликт-менеджмент», «Личностное развитие и карьерное проектирование креативного персонала», и др., а также успешному прохождению практик.

**Приведенная взаимосвязь курса с другими дисциплинами ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом» свидетельствует о важности и необходимости последовательного и комплексного изучения дисциплины**

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть	Дисциплина Б1.0.08. «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» относится к части обязательной части Б1. ООП направления подготовки 38.04.03 «Управление креативным персоналом».

Целью дисциплины является: развитие профессиональной компетентности магистров в сфере реализации управленческой деятельности на основе психологических знаний.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучение управления как социального феномена и рассмотрение основных психологических законов в управлении;
- формирование представлений об особенностях личности субъекта управления, ее становления и функционирования;
- изучение основных психологических методов в психологии управления.

**2. Место дисциплины в структуре ОПОП.** Дисциплина изучается в части Б1. Обязательные дисциплины. Курс «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» занимает особое место в профессиональной подготовке магистра в области управления персоналом, т.к. обеспечивает студентам необходимые компетенции в области социально-психологической сферы управления, психологической составляющей управленческой деятельности.

Усвоение содержания курса «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» основано на знаниях, полученных при изучении дисциплин социального аспекта и управленческого профиля.

Курс «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» ориентирует студентов на освоение основных способов конструктивного поведения в

организации, выстраивание конструктивных стратегий взаимодействия в организации и обществе целом. Акцент сделан на формирование представления будущего менеджера в сфере психологии личности и отношений, позволяющих выявить проблемы в деятельности службы управления персоналом или кадровой политики в организации. Особое внимание уделяется социально-психологическим методам управления.

**2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**3.**

<b>Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции</b>		<b>Наименование оценочного средства</b>
	<b>Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)</b>	<b>Результаты обучения по дисциплине**</b>	
<b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> этические нормы и правила поведения в командном взаимодействии, стратегии реагирования в разных ситуациях групповой работы, способы организации и управления командой <b>Уметь:</b> применять на практике знания о командной работе, разрабатывать стратегии командного проектирования и деятельности; <b>Владеть:</b> методами и технологиями профилактики и руководства процессом командной работы, приемами анализа и рефлексии управленческой деятельности.	<i>Контрольные вопросы, тесты, проектное задание, тематические задания</i>

УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p><b>Знать</b> особенности и законы общения, принципы системного подхода и анализа социально-психологических аспектов социального межкультурного взаимодействия</p> <p><b>Уметь</b> выявлять и анализировать факторы и особенности социальной межкультурной среды взаимодействия и условий возникновения межличностных национальных и культурных конфликтов</p> <p><b>Владеть</b> методами оценки условий межличностного взаимодействия и условий возникновения конфликтов в межкультурной среде</p>	<i>Контрольные вопросы, тесты, проектное задание, тематические задания</i>
ОПК-6	Способен разрабатывать и внедрять технологии управления креативным персоналом организации, основанные на принципах партнерства	<p><b>Знать</b> принципы и методы конструктивного взаимодействия и партнерства в организации</p> <p><b>Уметь</b> <i>разрабатывать</i>, планировать и реализовывать мероприятия по работе с креативным персоналом</p> <p><b>Владеть</b> методами обучения и развития партнерства в организации с учетом актуального анализа проблемных ситуаций и особенностей трудового коллектива</p>	<i>Контрольные вопросы, тесты, проектное задание, тематические задания</i>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная форма обучения</b>	<b>очно-заочная форма обучения</b>	<b>заочная форма обучения</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3 ЗЕТ</b>	<b>3 ЗЕТ</b>	<b>3 ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>			
- занятия лекционного типа	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>4</b>
- занятия семинарского типа ( практические занятия / лабораторные работы)	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>12</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>55</b>
<b>КСР</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Контроль</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>9</b>
<b>Промежуточная аттестация – <u>экзамен</u>/зачет</b>	<b>Экзамен</b>	<b>Экзамен</b>	<b>Экзамен</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование темы	Очная форма						Заочная форма					
	Всего, час			Часов с преподавателем, час.			Всего, час				Часов с преподавателем, час.	
	По ЗЕТ (по плану)	СРС	КСРИФ	Всего	Лекц.	Практ.	По ЗЕТ (по плану)	СРС	Контроль	Всего	Лекц.	Практ.
Тема 1. Управление как социально-психологический феномен	20	15	-	6	2	4	10	15	-	3	1	2
Тема 2. Законы становления субъекта управления	20	15	1	6	2	4	10	15	1	3	1	2
Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.	20	15	-	6	2	4	12	15	-	3	1	2
Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.	22	15	-	9	3	6	10	15	-	1,5	0,5	1
Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.	26	10	1	9	3	6	10	10	1	1,5	0,5	1
<b>Итого</b>	108/ 3 ЗЕ	70	2	36	12	24	108/ 3 ЗЕ	70	2	12	4	8
<b>Контроль знаний</b>	<b>Экзамен</b>						<b>Экзамен</b>					

## **6. Содержание разделов учебного курса**

### **Тема 1. Управление как социально-психологический феномен**

Предмет дисциплины Основные теоретические подходы в психологии управления. Сущность управленческой деятельности. Школа научной организации труда Ф.Тейлора. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет. Современная школа управления. Основные психологические особенности управленческой деятельности. Эффективное управление.

### **Тема 2. Законы становления субъекта управления.**

Особенности законов в психологии. Закон развития высших психических функций. Закон преодоления комплекса неполноценности. Закон оперантного научения, или приобретения. Закон косвенного научения.

Законы организации деятельности в процессах социального взаимодействия. Закон инвариантности структуры деятельности. Закон неаддитивного формирования профессиональной деятельности. Закон неопределенности отклика. Закон возвышения потребностей в онтогенезе. Закон иерархического строения мотивационной сферы. Закон оптимума мотивации. Закон персональных: расстояний. Закон неадекватности отображения человека человеком

### **Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.**

Особенности деятельности управления. Функции управления. Принятие управленческих решений. Делегирование полномочий. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

### **Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.**

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона.

Понятия лидерства и руководства. Основные характеристики руководителя-лидера. Теории происхождения лидерства. Властный аспект лидерства, современные теории трансформационного лидерства

### **Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.**

Особенности цели исполнителя. Психологические типы исполнителя. Компетенции и компетентность исполнителя

Структура личности по К.К.Платонову. Особенности личности подчиненного, рассмотренные на уровне биологических свойств, уровне форм отражения, уровне опыта и уровне направленности. Социально-психологическая и профессиональная адаптация сотрудника. Причины «плохого поведения сотрудников».

**Целью дисциплины** является: развитие профессиональной компетентности магистров в сфере реализации управленческой деятельности на основе психологических знаний.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- изучение управления как социального феномена и рассмотрение основных психологических законов в управлении;
- формирование представлений об особенностях личности субъекта управления, ее становления и функционирования;
- изучение основных психологических методов в психологии управления.

ФОС по дисциплине включает в себя перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

Таблица 2

Темы	Формируемые компетенции	База формирования компетенции	Формы проведения занятий	Виды текущего контроля	Формы проведения занятий	Виды текущего контроля
			Очная форма обучения		Заочная форма обучения	
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1.	УК-3 УК-5	<b>Знать:</b> Основные теоретические подходы в психологии управления, сущность управленческой деятельности, основные школы научной организации труда персонала, принципы и особенности управления креативным персоналом <b>Уметь:</b> ориентироваться в технологиях управления креативным персоналом. <b>Владеть:</b> способностью диагностики и управления креативным персоналом и другими сотрудниками в организации, средствами социально-психологического характера в работе с персоналом.	Мультимедийная лекция, дискуссия, Практическое занятие (Конфликт как социально-психологическое явление)	Задания для самоконтроля	Мультимедийная лекция, дискуссия, Практическое занятие (Конфликт как социально-психологическое явление)	Задания самоконтроля Проверка выполнения практического задания (Методы экспертных оценок) Презентация результатов деловой игры



Тема 2.	УК-3 УК-5	<p><b>Знать:</b> закон развития высших психических функций, закон преодоления комплекса неполноценности, закон оперантного научения, или приобретения, закон косвенного научения, законы организации деятельности в процессах социального взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b> ориентироваться в социально-психологических технологиях регулирования организационных процессов, психологических методах управления</p> <p><b>Владеть:</b> способами социально-психологической диагностики персонала и методами психологического влияния на сотрудников.</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия, Практическое занятие (Конфликт как стратегия поведения. За и против)</p> <p>Деловая игра «Конструктивное решение в организационном конфликте»</p>	<p>Задания самоконтроля</p> <p>Проверка выполнения практического задания (Конфликт как стратегия поведения. За и против)</p> <p>Презентация результатов деловой игры</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия, Семинар «Управленческий конфликт. Стратегии профилактики»</p>	Задание самоконтроля
---------	--------------	---	--	--	--	----------------------

Тема 3.	УК-3 УК-5	<p><b>Знать:</b> основы толерантного поведения, способы конструктивного взаимодействия в коллективе;</p> <p><b>Уметь:</b> работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, применять методы профилактики неконструктивного поведения в коллективе;</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями решения трудных ситуаций взаимодействия и командной работы, методами организации труд креативного персонала на основе социально-психологических принципов работы с творческими людьми.</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия, Практическое занятие (Методы оценок позиций в конфликте. Партнер или оппонент?)</p> <p>Деловая игра «Проектирование предприятия в конкурентной среде»</p>	<p>Задания самоконтроля</p> <p>Проверка выполнения практического задания (Методы оценок позиций в конфликте. Партнер или оппонент?)</p> <p>Презентация результатов деловой игры</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия, Семинар «Оценки позиций в конфликте. Стратегии поведения в конфликте»</p>	
---------	--------------	---	--	---	--	--

Тема 4.	УК-3 ОПК-6	<p><b>Знать:</b> основы толерантного поведения, способы конструктивного взаимодействия в коллективе, построения партнерских отношений;</p> <p><b>Уметь:</b> работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями решения трудных ситуаций взаимодействия и выстраивания партнерских отношений.</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия, Практическое занятие (Конструктивное разрешение конфликтов. Методы управленческих решений)</p> <p>Деловая игра «Проектирование бесконфликтной организационной среды»</p>	<p>Задания самоконтроля</p> <p>Проверка выполнения практического задания (Методы экспертных оценок)</p> <p>Презентация результатов деловой игры</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия, Семинар «Конструктивное разрешение конфликтов. Методы управленческих решений»</p>	
---------	---------------	--	---	---	--	--

Тема 5.	УК-5 ОПК-6	<p><b>Знать:</b> Психологические типы исполнителя, понятия Компетенции и компетентность исполнителя, Структура личности подчиненного, рассмотренные на уровне биологических свойств, уровне форм отражения, уровне опыта и уровне направленности.</p> <p><b>Уметь:</b> проводить социально-психологическую и профессиональную адаптацию сотрудника, профилактировать неконструктивное поведения сотрудников в организации, работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, применять современные методы развития персонала в сфере управления конфликтами;</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями решения трудных ситуаций взаимодействия и методологией обучения бесконфликтного общения и партнерских взаимоотношений.</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия, Практическое занятие (Переговоры и диалоги. Умения вести конструктивные споры)</p> <p>Дискуссия по обсуждению вопросов и подходов к участию психолога в разрешении конфликта</p>	<p>Задания самоконтроля</p> <p>Проверка выполнения практического задания (Методы экспертных оценок)</p> <p>Презентация результатов групповой дискуссии</p>	<p>Мультимедийная лекция, дискуссия</p> <p>Семинар «Социальная и экономическая эффективность исследования систем управления»</p> <p>Тестирование с целью выявления стратегии поведения в конфликте</p>	
Итого	УК-3, УК-5, ОПК-6		Экзамен	Экзамен	Экзамен	Экзамен

## **8. Используемые технологии**

В процессе освоения дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» используются следующие образовательные технологии:

*Стандартные методы обучения:*

- Лекции с применением мультимедийных технологий;
- Семинарские занятия, на которых обсуждаются основные вопросы методики расчета показателей, рассмотренных в лекциях, учебной литературе и раздаточном материале;
- Практические занятия;
- Письменные домашние работы;
- Расчетно-аналитические задания;
- Самостоятельная работа студентов, в которую включается освоение информационных технологий и интерпретации результатов;
- Дискуссия;
- Консультации преподавателей.

*Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:*

- Анализ деловых ситуаций;

ИТ-проектирование.

В процессе проведения практических занятий применяются интерактивные методы обучения, мультимедийные технологии. Для проведения ряда занятий необходим компьютерный класс с доступом к сети Интернет и перечисленным выше источником. Для организации лекций и презентации итоговых проектов необходим ПК с колонками, оснащенный ПО пакета MSOffice, а также проектор или мультимедийная доска.

Для освоения курса необходим компьютер, оснащенный следующими программами:

- MSOffice (Outlook, Word, PowerPoint, Excel);
- Reference Manager (демоверсия <http://www.bilaney.de/thomson/demos.htm>);
- XMind (бесплатная программа);
- диск Google (бесплатная программа);
- один из статистических пакетов STADIA, STATISTICA, SPSS;

Студентам рекомендуется иметь с собой на занятия собственный ноутбук или планшет с организованной возможностью доступа в Интернет

## **II. КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ**

### **2.1. Планы практических занятий**

#### **ТЕМА 1.**

##### **Психология стилей руководства**

1. Типовые и индивидуальные стили, принципы и приемы руководства.
2. Феномен руководства, его составляющие и их взаимодействие.
3. Типы менеджеров в американской корпоративной культуре.
4. Номенклатурный принцип руководства и какие психологические установки он «привил» членам общества?
5. Основные факторы, которые действуют на человека при формировании его как руководителя определенного типа.
6. Типы руководителей, которые существуют в отечественной деловой культуре.

#### **ТЕМА 2.**

##### **Психологические закономерности развития группы**

1. Психологическая характеристика группы, как структурного элемента

организации

2. Виды групп.
3. Причины возникновения групп.
4. Особенности управления формальными и неформальными группами.
5. Факторы влияющие на функционирование групп.
6. Стадии развития групп.
7. Признаки положительного психологического климата группы.
8. Факторы формирования благоприятного психологического климата в коллективе.

### **ТЕМА 3. Психологические аспекты профессионализации и управление деловой карьерой на предприятии**

1. Особенности профессиограммы и психограммы.
2. Разделение и кооперация труда.
3. Психологические факторы при разработке функциональных обязанностей.

### **ТЕМА 4. Психологические основы процесса принятия решений**

1. Формы принятия управленческих решений.
2. Основные этапы психологической формулы выбора управленческого решения.
3. Виды управленческих решений и требования к ним.
4. Основные принципы принятия управленческих решений.
5. Психологические методы принятия управленческих решений.
6. Стратегия семикратного поиска.
7. Методы “диаграмма идей” и “матрица идей”.

### **ТЕМА. 5 Эффективное управление коммуникациями**

1. Традиции отечественного делового общения с руководством, коллегами по работе и подчиненными.
2. Возможности и ограничения должности заместителя первого руководителя.
3. Характерные общие черты, присущие «тяжелым» боссам.
4. Типы «трудных» боссов в американской деловой культуры.
5. Принципы овладения искусством слушать.
6. Взаимосвязь между расположением участников переговоров за столом их подсознательным поведением.
7. Основные принципы достижения компромисса при переговорах.
8. Пространственные зоны общения людей.

## **2.2. Практические задания**

Необходимо проанализировать предложенные ситуации и выполнить задание, которое в них содержится.

Выполненное практическое задание (сдается в письменной форме на кафедру, не позднее чем за 10 дней до зачета).

#### **Ситуация 1.**

Исследуйте сходство и различия в характере деятельности руководителя в вузе и НИИ, на предприятии и в торговле, в министерстве и страховой компании.

#### **Ситуация 2.**

Какими психологическими характеристиками должен быть, согласно вашим исследованиям, наделен успешный менеджер? Обоснуйте свою концепцию на фактическом

материале.

**Ситуация 3.**

Сравните человеческие качества и профессиональные умения западных и отечественных руководителей. Какие резервы повышения эффективности управления персоналом вы можете назвать?

**Ситуация 4.**

Какие типы менеджеров присущи японской, западноевропейской и латиноамериканской деловой культуре? Сделайте сравнительный анализ

**Ситуация 5.**

Сравните человеческие качества и профессиональные умения западных и отечественных руководителей. Какие резервы повышения эффективности управления персоналом вы можете назвать?

**Ситуация 6.**

Исследуйте, ориентации, принципы, способы действия присущи современным руководителям в государственных учреждениях и менеджерам смешанной, кооперативной, частной форм собственности. Сравните их.

**Ситуация 7.**

Проанализируйте причины повышения работников в должности и переводе на низовую должность. Как эти процессы повышения и понижения связаны с личностными качествами, чертами, профессиональными умениями работников?

**Ситуация 8.**

Определить факторы влияющие на функционирование группы (проектной группы; отдела маркетинга; академической группы).

**Ситуация 9.**

Методология анализа психологического климата группы и разработка предложений по его совершенствованию. Оценка психологического климата в академической группе.

**Ситуация 10.**

Проведите параллельный анализ требований к претендентам на должность менеджера в западноевропейской, американской и японской деловых культурах.

**Ситуация 11.**

Приведите пример разделения и кооперации труда в отделе маркетинга.

**Ситуация 12.**

Охарактеризуйте пожизненный найм в Японии. Культурные и национальные истоки.

**Ситуация 13.**

Сравните и сделайте анализ профессиограмм и психогрмм различных профессий

**Ситуация 14.**

Оцените преимущества, недостатки и особенности применения психологических методов принятия управленческих решений в практике управления предприятия (базы практики).

**Ситуация 15.**

Проведите исследование «эффекта чужого мундира». Способствует или мешает успеху в деятельности и жизни?

## **2.3. Текущий контроль**

**Примеры тем докладов (презентаций):**

Принятие решения как психологический процесс.

Роль субъективной составляющей в принятые решения. Теория субъективно ожидаемой пользы.

Психологические приемы генерации альтернатив: метод мозгового штурма, метод морфологического анализа, метод синектики.

Психологические феномены оценки последствий управленческого решения: дисконтный эффект, эффект взноса, эффект обрамления.

Оценка вероятности событий: эвристика доступности и эффект наглядности, эффект субъективной оценки малых, средних и больших вероятностей. Якорный эффект.

Стратегии выбора в процессе управления. Принцип выбора стратегий. Основные стратегии выбора. Коммуникативный процесс. Вербальные и невербальные средства общения в деловой сфере.

Роль личностных качеств руководителя в управлении креативным персоналом.

Психологические предпосылки повышения эффективности управления креативным персоналом. Учет индивидуально-психологических особенностей сотрудников в практике организационных коммуникаций.

Психологические ошибки, которые уменьшают эффективность делового общения, и пути их предупреждения. Управление коммуникациями с креативным персоналом в организации.

## **2.4. Контрольные вопросы для формирования компетенций УК - 3, УК - 5, ОПК-6:**

1. Основные теоретические подходы в психологии управления.
2. Сущность управленческой деятельности.
3. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.
4. Административная школа А.Файоля.
5. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.
6. Современная школа управления.
7. Основные психологические особенности управленческой деятельности.
8. Эффективное управление.
9. Законы становления субъекта управления.
10. Закон развития высших психических функций.
11. Закон преодоления комплекса неполноценности.
12. Закон оперантного научения, или приобретения. Закон косвенного научения.
13. Законы организации деятельности в процессах социального взаимодействия.
14. Закон инвариантности структуры деятельности.
15. Закон неаддитивного формирования профессиональной деятельности.
16. Закон неопределенности отклика.
17. Закон возвышения потребностей в онтогенезе. Закон иерархического строения мотивационной сферы. Закон оптимума мотивации.
18. Закон персональных: расстояний.
19. Закон неадекватности отображения человека человеком
20. Основные функции управления в деятельности руководителя.
21. Принятие управленческих решений.
22. Делегирование полномочий.
23. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя.
24. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.
25. Понятие стиля управления. арактеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.
26. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона.
27. Понятия лидерства и руководства.
28. Основные характеристики руководителя-лидера.



29. Теории происхождения лидерства.
30. Властный аспект лидерства, современные теории трансформационного лидерства
31. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя.
32. Профессиограмма руководителя (В.М. Шепель).
33. Профессиограмма руководителя (Л.В. Фаткин).
34. Подход Р.Л. Кричевского при выделении качеств современного руководителя.
35. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя
36. Понимание карьеры в психологии управления.
37. Основные цели деловой карьеры руководителя.
38. Виды карьеры.
39. Типы карьеры руководителя.
40. Планирование карьеры сотрудников организации.
41. Особенности цели исполнителя.
42. Психологические типы исполнителя.
43. Компетенции и компетентность исполнителя
44. Структура личности по К.К.Платонову.
45. Особенности личности подчиненного, рассмотренные на уровне биологических свойств, уровне форм отражения, уровне опыта и уровне направленности.
46. Социально-психологическая и профессиональная адаптация сотрудника.
47. Причины «плохого поведения сотрудников».

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем «Управление персоналом», компетенций
- УК -3, УК-5, ОПК-6.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

##### **РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ с материалом дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности»**

Самостоятельная работа – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

Концепцией модернизации российского образования определены основные задачи профессионального образования - "подготовка квалифицированного работника

соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности".

Решение этих задач невозможно без повышения роли самостоятельной работы студентов над учебным материалом, усиления ответственности преподавателей за развитие навыков самостоятельной работы, за стимулирование профессионального роста студентов, воспитание творческой активности и инициативы.

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной финансовой ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Формы самостоятельной работы студентов разнообразны. Они включают в себя:

- изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации;
- подготовку докладов и рефератов;
- участие в работе студенческих конференций, комплексных научных исследованиях.

Самостоятельная работа приобщает студентов к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

## ***2. Цели и основные задачи СРС***

Ведущая цель организации и осуществления СРС должна совпадать с целью обучения студента – подготовкой специалиста и бакалавра с высшим образованием. При организации СРС важным и необходимым условием становятся формирование умения самостоятельной работы для приобретения знаний, навыков и возможности организации учебной и научной деятельности.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами СРС являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических занятиях, при написании работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

### **3. Виды самостоятельной работы**

В образовательном процессе высшего профессионального образовательного учреждения выделяется два вида самостоятельной работы – аудиторная, под руководством преподавателя, и внеаудиторная. Тесная взаимосвязь этих видов работ предусматривает дифференциацию и эффективность результатов ее выполнения и зависит от организации, содержания, логики учебного процесса (межпредметных связей, перспективных знаний и др.):

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- написание рефератов, письменных работ;
- подготовка к семинарам, их оформление;
- составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний (педагогических, психологических, методических и др.);
- подготовка практических разработок;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и т.д.;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе электронных обучающих и аттестующих тестов.

### **5. Организация СРС**

Методика организации самостоятельной работы студентов зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы студентов, индивидуальных качеств студентов и условий учебной деятельности.

Процесс организации самостоятельной работы студентов включает в себя следующие этапы:

- подготовительный (определение целей, составление программы, подготовка методического обеспечения, подготовка оборудования);
- основной (реализация программы, использование приемов поиска информации, усвоения, переработки, применения, передачи знаний, фиксирование результатов, самоорганизация процесса работы);
- заключительный (оценка значимости и анализ результатов, их систематизация, оценка эффективности программы и приемов работы, выводы о направлениях оптимизации труда).

### **Деятельность студентов по формированию и развитию навыков учебной самостоятельной работы.**

В процессе самостоятельной работы студент приобретает навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

*Выполняя самостоятельную работу под контролем преподавателя студент должен:*

- освоить минимум содержания, выносимый на самостоятельную работу студентов и предложенный преподавателем в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по данной дисциплине.

- планировать самостоятельную работу в соответствии с графиком самостоятельной работы, предложенным преподавателем.

- самостоятельную работу студент должен осуществлять в организационных формах, предусмотренных учебным планом и рабочей программой преподавателя.

- выполнять самостоятельную работу и отчитываться по ее результатам в соответствии с графиком представления результатов, видами и сроками отчетности по самостоятельной работе студентов.

*студент может:*

- сверх предложенного преподавателем (при обосновании и согласовании с ним) и минимума обязательного содержания, определяемого ФГОС ВО по данной дисциплине:

- самостоятельно определять уровень (глубину) проработки содержания материала;

- предлагать дополнительные темы и вопросы для самостоятельной проработки;

- в рамках общего графика выполнения самостоятельной работы предлагать обоснованный индивидуальный график выполнения и отчетности по результатам самостоятельной работы;

- предлагать свои варианты организационных форм самостоятельной работы;

- использовать для самостоятельной работы методические пособия, учебные пособия, разработки сверх предложенного преподавателем перечня;

- использовать не только контроль, но и самоконтроль результатов самостоятельной работы в соответствии с методами самоконтроля, предложенными преподавателем или выбранными самостоятельно.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, она планируется студентом самостоятельно. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

## **5. Общие рекомендации по организации самостоятельной работы**

Основной формой самостоятельной работы студента является изучение конспекта лекций, их дополнение, рекомендованной литературы, активное участие на практических и семинарских занятиях. Но для успешной учебной деятельности, ее интенсификации, необходимо учитывать следующие субъективные факторы:

1. Знание программного материала, наличие прочной системы знаний, необходимой для усвоения основных вузовских курсов. Это особенно важно для математических дисциплин. Необходимо отличать пробелы в знаниях, затрудняющие усвоение нового материала, от малых способностей. Затратив силы на преодоление этих пробелов, студент обеспечит себе нормальную успеваемость и поверит в свои способности.

2. Наличие умений, навыков умственного труда:

- а) умение конспектировать на лекции и при работе с книгой;

- б) владение логическими операциями: сравнение, анализ, синтез, обобщение, определение понятий, правила систематизации и классификации.

3. Специфика познавательных психических процессов: внимание, память, речь, наблюдательность, интеллект и мышление. Слабое развитие каждого из них становится серьезным препятствием в учебе.

4. Хорошая работоспособность, которая обеспечивается нормальным физическим состоянием. Ведь серьезное учение - это большой многосторонний и разнообразный труд. Результат обучения оценивается не количеством сообщаемой информации, а качеством ее усвоения, умением ее использовать и развитием у себя способности к дальнейшему самостоятельному образованию.

5. Соответствие избранной деятельности, профессии индивидуальным способностям. Необходимо выработать у себя умение саморегулировать свое эмоциональное состояние и устранять обстоятельства, нарушающие деловой настрой, мешающие намеченной работе.

6. Овладение оптимальным стилем работы, обеспечивающим успех в деятельности. Чередование труда и пауз в работе, периоды отдыха, индивидуально обоснованная норма продолжительности сна, предпочтение вечерних или утренних занятий, стрессоустойчивость на экзаменах и особенности подготовки к ним,

7. Уровень требований к себе, определяемый сложившейся самооценкой.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Одна из основных особенностей обучения в высшей школе заключается в том, что постоянный внешний контроль заменяется самоконтролем, активная роль в обучении принадлежит уже не столько преподавателю, сколько студенту.

Зная основные методы научной организации умственного труда, можно при наименьших затратах времени, средств и трудовых усилий достичь наилучших результатов.

Эффективность усвоения поступающей информации зависит от работоспособности человека в тот или иной момент его деятельности.

*Работоспособность* - способность человека к труду с высокой степенью напряженности в течение определенного времени. Различают внутренние и внешние факторы работоспособности.

К внутренним факторам работоспособности относятся интеллектуальные особенности, воля, состояние здоровья.

К внешним:

- организация рабочего места, режим труда и отдыха;
- уровень организации труда - умение получить справку и пользоваться информацией;
- величина умственной нагрузки.

Выдающийся русский физиолог Н.Е. Введенский выделил следующие условия продуктивности умственной деятельности:

- во всякий труд нужно входить постепенно;
- мерность и ритм работы. Разным людям присущ более или менее разный темп работы;
- привычная последовательность и систематичность деятельности;
- правильное чередование труда и отдыха.

Отдых не предполагает обязательного полного бездействия со стороны человека, он может быть достигнут простой переменой дела. В течение дня работоспособность изменяется. Наиболее плодотворным является *утреннее время (с 8 до 14 часов)*, причем максимальная работоспособность приходится на период с 10 до 13 часов, затем *послеобеденное* - (с 16 до 19 часов) и *вечернее* (с 20 до 24 часов). Очень трудный для понимания материал лучше изучать в начале каждого отрезка времени (лучше всего утреннего) после хорошего отдыха. Через 1-1,5 часа нужны перерывы по 10 - 15 мин, через 3 - 4 часа работы отдых должен быть продолжительным - около часа.

Составной частью научной организации умственного труда является овладение техникой умственного труда.

Физически здоровый молодой человек, обладающий хорошей подготовкой и нормальными способностями, должен, будучи студентом, отдавать *учению 9-10 часов в день* (из них 6 часов в вузе и 3 - 4 часа дома). Любой предмет нельзя изучить за несколько дней перед экзаменом. Если студент в году работает систематически, то он быстро все вспомнит, восстановит забытое. Если же подготовка шла аврально, то у студента не будет даже общего представления о предмете, он забудет все сданное.

Следует взять за правило: *учиться ежедневно, начиная с первого дня семестра.*

Время, которым располагает студент для выполнения учебного плана, складывается из двух составляющих: одна из них - это аудиторная работа в вузе по расписанию занятий, другая - внеаудиторная самостоятельная работа. Задания и материалы для самостоятельной работы выдаются во время учебных занятий по расписанию, на этих же занятиях преподаватель осуществляет контроль за самостоятельной работой, а также оказывает помощь студентам по правильной организации работы.

Чтобы выполнить весь объем самостоятельной работы, необходимо заниматься по 3 - 5 часов ежедневно. Начинать самостоятельные внеаудиторные занятия следует с первых же дней семестра, пропущенные дни будут потеряны безвозвратно, компенсировать их позднее усиленными занятиями без снижения качества работы и ее производительности невозможно. Первые дни семестра очень важны для того, чтобы включиться в работу, установить определенный порядок, равномерный ритм на весь семестр.

Ритм в работе - это ежедневные самостоятельные занятия, желательно в одни и те же часы, при целесообразном чередовании занятий с перерывами для отдыха. Вначале для того, чтобы организовать ритмичную работу, требуется сознательное напряжение воли. Как только человек втянулся в работу, принуждение снижается, возникает привычка, работа становится потребностью.

Если порядок в работе и ее ритм установлены правильно, то студент изо дня в день может работать, не снижая своей производительности и не перегружая себя. Правильная смена одного вида работы другим позволяет отдыхать, не прекращая работы.

Таким образом, первая задача организации внеаудиторной самостоятельной работы - это составление расписания, которое должно отражать время занятий, их характер (теоретический курс, практические занятия, графические работы, чтение), перерывы на обед, ужин, отдых, сон, проезд и т.д. Расписание не предопределяет содержания работы, ее содержание неизбежно будет изменяться в течение семестра. Порядок же следует закрепить на весь семестр и приложить все усилия, чтобы поддерживать его неизменным (кроме исправления ошибок в планировании, которые могут возникнуть из-за недооценки объема работы или переоценки своих сил).

При однообразной работе человек утомляется больше, чем при работе разного характера. Однако не всегда целесообразно заниматься многими учебными дисциплинами в один и тот же день, так как при каждом переходе нужно вновь сосредоточить внимание, что может привести к потере времени. Наиболее целесообразно ежедневно работать не более чем над двумя-тремя дисциплинами.

Начиная работу, не нужно стремиться делать вначале самую тяжелую ее часть, надо выбрать что-нибудь среднее по трудности, затем перейти к более трудной работе. И напоследок оставить легкую часть, требующую не столько больших интеллектуальных усилий, сколько определенных моторных действий (черчение, построение графиков и т.п.).

Самостоятельные занятия потребуют интенсивного умственного труда, который необходимо не только правильно организовать, но и стимулировать. При этом очень важно уметь поддерживать устойчивое внимание к изучаемому материалу. Выработка внимания требует значительных волевых усилий. Именно поэтому, если студент замечает, что он часто отвлекается во время самостоятельных занятий, ему надо заставить себя сосредоточиться. Подобную процедуру необходимо проделывать постоянно, так как это является тренировкой

внимания. Устойчивое внимание появляется тогда, когда человек относится к делу с интересом.

Следует правильно организовать свои занятия по времени: 50 минут - работа, 5-10 минут - перерыв; после 3 часов работы перерыв - 20-25 минут. Иначе нарастающее утомление повлечет неустойчивость внимания. Очень существенным фактором, влияющим на повышение умственной работоспособности, являются систематические занятия физической культурой. Организация активного отдыха предусматривает чередование умственной и физической деятельности, что полностью восстанавливает работоспособность человека.

### Примерные задания для самостоятельной работы:

**Ситуация 1.** Ваша организация работает уже пять лет, Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

**Ситуация 2.** В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки?

**Ситуация 3.** Для каждого из типов характера разработайте и опишите по пять конкретных жизненных ситуаций, в которых актуализируются основные черты. Опишите ожидаемые способы поведения представителя данного типа характера в каждой ситуации. По отношению к каждому типу характера подготовьте психологические рекомендации, направленные на оптимизацию общения с данным человеком.

**Ситуация 4.** Разработайте психологические рекомендации, направленные: а) на создание и усиление положительных эмоций у сотрудника; б) на предотвращение или ослабление негативных эмоций у сотрудника; 3) на изменение знака эмоций.

**Ситуация 5** Опишите основные задачи, которые приходится решать представителю вашей будущей (или любой выбранной вами) профессии. Определите, какие характеристики личности необходимы для достижения вершин мастерства в данной профессии. Используйте для подготовки модель личности по К. К. Платонову.

**Ситуация 6.** Проанализируйте любую ситуацию управленческого воздействия (из вашего личного опыта, литературы и т.п.). Правильно ли был выбран способ воздействия? Каковы ошибки руководителя? Какой способ воздействия следовало бы, на ваш взгляд, использовать в этой ситуации?

### Виды и содержание самостоятельной работы студентов по темам курса

Разделы и темы для самостоятельного изучения	Виды и содержание самостоятельной работы
Тема 1.	Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка докладов для участия в дискуссии на семинаре. Выполнения практического задания.
Тема 2.	Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка к семинару. Выполнение практического задания
Тема 3.	Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка к семинару. Выполнение практического задания
Тема 4.	Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка к семинару. Выполнение практического задания
Тема 5.	Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка к итоговому тестированию.

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:**

#### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности»

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	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, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.



	отказа обучающегося от ответа						
<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.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом . 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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

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

	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### *а) основная литература:*

1. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник / Г.М. Андреева. - М.: Аспект-Пресс, 2016. - 363 с.
2. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. - СПб.: Питер, 2013. - 800 с.

### *б) дополнительная литература:*

1. Юревич, А.В. Социальная психология научной деятельности / А.В. Юревич. - М.: Институт психологии РАН, 2013. - 447 с.
2. Журавлев, А.Л. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков. - М.: ИП РАН, 2012. - 480 с.
3. Корягина, Н.А. Социальная психология. Теория и практические методы: Учебник / Н.А. Корягина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 316 с.
4. Белинская, Е.П. Социальная психология: Хрестоматия / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. - М.: Аспект-Пресс, 2012. - 456 с.

### *в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы*

1. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» // [www.ptpu.ru](http://www.ptpu.ru)
2. Сайт журнала «Управление персоналом» // [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
3. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» // [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru)
4. <http://ecsocman.edu.ru/> Федеральный Образовательный портал «ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ».

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. При проведении дистанционных лекций на компьютере должно быть установлено программное обеспечение, позволяющее осуществлять видеоконференцсвязь.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а также доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Программа составлена в соответствии с Образовательным стандартом высшего образования ННГУ им. Н.И. Лобачевского уровня магистратуры по направлению подготовки 38.4.03 «Управление креативным персоналом».

Автор: проф. Серебровская Н.Е.

Рецензент: доктор психол. наук, доцент \_\_\_\_\_ Егорова Т.Е.

Заведующий кафедрой: д.соц.н., проф. Грудзинский О.А.

Программа одобрена на заседании кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ года, протокол № \_\_.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ года, протокол № \_\_.