

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

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

37.03.01 - Психология

Направленность образовательной программы

Общая и практическая психология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.11 Психология управления относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-2.1: Способен осуществлять психологическое обеспечение профессиональной деятельности работников организации	ИПК-2.1.1: Знает теоретические основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. ИПК-2.1.2: Умеет анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение. ИПК-2.1.3: Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.	ИПК-2.1.1: Знать содержание психологической составляющей управления развитием организации и персоналом, психологические законы, лежащие в основе организации и реализации управленческой деятельности, косвенные методы управления организационным развитием и человеческими ресурсами. ИПК-2.1.2: Уметь выявлять и анализировать основные проблемы в области организационного развития и управления человеческими ресурсами, осуществлять проектирование решения психологических проблем в управлении. ИПК-2.1.3: Владеть технологией стандартного прикладного исследования в сфере психологии управления; стандартными базовыми процедурами оказания психологической помощи организации, менеджеру и работнику исполнительского звена с использованием традиционных методов и	Кейс-задание Реферат	Экзамен: Дискуссионное обсуждение Задания Тест

		технологий.		
--	--	-------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	6
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

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	
	Ф	Ф	Ф	Ф	Ф
Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания.	5	2	2	4	1
Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления.	4	2	2	4	
Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты.	4	2	2	4	
Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе.	4	2	2	4	
Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений	5	2	2	4	1
Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления.	5	2	2	4	1
Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности	6	2	4	6	
Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления.	5	2	2	4	1
Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров	6	2	4	6	

Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности.	4	2	2	4	
Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования.	7	4	2	6	1
Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии.	4	2	2	4	
Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом	4	2	2	4	
Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления.	7	4	2	6	1
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	32	32	66	6

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания. Актуальность проблематики психологии управления в различных сферах человеческой практики. Основные современные подходы к определению объекта, предмета, задач психологии управления. Психология управления как часть психологии труда. Источники знания в психологии управления. Содержательные связи психологии управления с менеджментом. Содержательные связи психологии управления с другими областями психологии.

Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления. Понятия системы, социальной системы, управления. Понятия объекта и субъекта в психологии управления. Основные характеристики управления. Отличия управления от иных видов воздействий. Понятие закона-тенденции. Законы становления субъекта управления, законы организации деятельности, законы социального влияния.

Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты. Понятие личностного потенциала управления (ЛПУ). Возможности интерпретации проблем управления в организационных системах на основе использования понятия ЛПУ. Основные характеристики ЛПУ: управленческая доминанта; адресат; широта зоны управления; преобладающий тип воздействия; многообразие используемых средств; социальная направленность управления.

Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе. Генетический и социально-ролевой подходы к объяснению становления человека как субъекта управления: феномены и закономерности. Доречевой период овладения способами. Роль речи и мышления в формировании личностного потенциала управления. Первые личностные проявления ребенка как субъекта управления. Развитие личностного потенциала управления в младшем школьном и подростковом возрастах. Овладение личностью репертуаром социальных ролей. Управленческие и подчиненные роли. Врожденное и приобретенное в ЛПУ. Индивидуальная психология и транзакционный анализ о формировании ЛПУ. Роль родительского и школьного воспитания в формировании ЛПУ.

Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений. Общие психологические характеристики властной личности. Индивидуальные темпераментальные особенности человека и их проявления в управленческой деятельности. Индивидуальные характерологические особенности и их проявления в управленческой деятельности. Особенности формирования ЛПУ у людей с различными ценностными ориентациями и характерологическими особенностями. Психологические особенности людей предпринимательского (политического) типа по Э.Шпрингеру-Дж.Холланду.

Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления. Понятия прямых и косвенных методов управления. Организационные и персональные методы управления. Групповые и индивидуальные методы управления. Психологические составляющие в различных методах. Условия

эффективности. Зависимость эффективности от типа организаций, характеристик персонала, установок менеджмента, индивидуальности и жизненного пути менеджера.

Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности. Инвариантность структуры и разнообразие содержания деятельности. Основные структурные блоки (мотивационно-целевой, ориентировочный, исполнительский, контрольный). Иерархическая структурная организация мотивационной сферы. Цель деятельности. Опережающий образ результата деятельности (концептуальная модель деятельности), основные параметры (дифференцированность, характеристики, критерии качества, человеческие и материальные ресурсы, временные рамки). Психологическое обеспечение исполнительского блока. Понятие профессионально важных качеств. Индивидуальный стиль деятельности. Основные формы контроля (текущий, по конечному результату) и механизмы контроля успешности деятельности (сличение образов, когнитивные процессы). Связь интенсивности и качества эмоций с результатом деятельности и ее мотивацией. Проектирование деятельности как технология, обеспечивающая структурную и ориентировочную полноту, содержательное и функциональное соответствие цели и требованиям профессиональных моделей, стандартов, адекватность личной мотивации и социальным ожиданиям. Закон инвариантной структуры деятельности Б.Ф.Ломова. Закон неаддитивного формирования деятельности В.Д.Шадрикова. Понятия психологической структуры деятельности. Мотивация. Цель. Опережающий образ результата деятельности. Концептуальная модель результата деятельности. Ориентировочная основа деятельности. Исполнительский блок в структуре деятельности. формы контроля успешности деятельности.

Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления. Взгляды на природу и функции организационной культуры в теории управления и в психологии управления. Типологии организационных культур. Ценности как основа формирования ОК. Проявления ОК по Ф.Харрису и Р.Морану. Значение ОК в процессах управления персоналом на этапах отбора, адаптации и социализации, развития карьеры, управления производственным и организационным поведением. Типологии ОК. Типология К.Камерона и Р.Куинна. Характеристика иерархической, клановой, адхократической, рыночной ОК. Семиотические проявления ОК. Оргкультурные предпочтения персонала и менеджмента. Мотивирующие влияния различных типов ОК. Связь типов ОК с установками менеджмента, мотивацией персонала, типом организации, моделями организационного поведения. Психологические условия эффективности. Проблема изменения ОК. Роль психолога в решении задачи изменения ОК.

Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров «Акционерная» модель эффективности организации. Определение психологических аспектов управленческой деятельности на основе модели «акционеров». Поведенческий подход в менеджменте и психологии управления. Авторитарная модель ОП. Патерналистская модель ОП. Поддерживающая модель ОП. Коллегиальная модель ОП. Основные характеристики моделей, условия эффективности. Необихевиоризм Ф.Б.Скиннера о законах модификации поведения. Теория социального научения А.Бандуры об управлении поведением. Значение этих законов для менеджмента и психологии управления.

Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности. Понятия мотива, мотивации, мотивирования. Значение мотивации персонала в решении целей организации. Психологическая компетентность менеджера в сфере решения задач мотивирования персонала. Д.Макгрегор о мотивации менеджеров. Мотивирование в гуманистической и в поведенческой психологии: возможности и ограничения применения в практике. Применение теорий мотивации А.Маслоу и В.Врума в психологии управления. Мотивация группового поведения. Идентификационные установки и мотивация труда в группе реального действия. Структура идентификационной установки. Взаимодействие менеджера и психолога в процессе формирования позитивных идентификационных установок персонала. Групповые мотивационные якоря. Лояльность: психологические условия формирования. Поведенческие проявления лояльности и пренебрежения.

Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования. Понятие команды как малой группы, социально-психологического и организационно-психологического феномена. Подсистемы технологических, формальных, неформальных и неформальных отношений в

организации. Психологические проблемы взаимодействия в рамках этих подсистем. Управленческая команда. Преимущества и ограничения командной деятельности. Специфика командных отношений. Особенности психологического климата в команде. Этапы и закономерности спонтанного формирования команд. Этапы построения команды. Модель GRPI (цели, роли, процессы, межличностные отношения и индивидуальные стили) как метод самодиагностики команды. Особенности лидерства в команде.

Тема 12. 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. Социально-психологические эффекты коммуникации (эффекты контроля, соревнования, рассеивания ответственности, ошибки самообслуживания, предвзятости, стигмы, конформизма и пр.). Механизмы стереотипного поведения на основе общих социальных установок (установки на взаимный обмен, на последовательность в решениях и поведении, на следование социальному доказательству и авторитету). Возможности и ограничения использования приемов общего действия. Золотое и платиновое правила взаимодействия. Линии защиты Я и их преодоление. Техники усиления психологического воздействия: уподобление и отзеркаливание.

Понятие раппорта. Основные правила бесконфликтного общения с руководителем.

Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом

Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Организация консалтинговой деятельности: этапы, содержание, ответственность. Проблемы сотрудничества с менеджментом.

Психолог как исследователь психологических аспектов организационных проблем. Психолог в системе внутрифирменного обучения. Психолог в системе подготовки корпоративных тренеров. Психолог как консультант менеджмента. Психолог как технолог в процедурах организационной диагностики.

Психолог как технолог в процедурах проектирования управленческой деятельности. Форма и содержание отчетов и аналитических записок. Профессиограмма и психограмма психолога, работающего над оптимизацией систем управления.

Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления. Научная и практическая ценность исследований в области психологии управления. Общая схема организации исследования в психологии. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления. Специфика подбора методов эмпирических исследований в области психологии управления. Качественные методы в психологии управления. Ответственность психолога в освещении результатов эмпирических исследований в области психологии управления.

Практические 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.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

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 ПК-2.1:

Прочитайте текст конкретной ситуации "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.

1. Иванов ориентирован на человеческие отношения, стремится к тому, чтобы в коллективе были доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникациям и не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Иванова не всегда конкретны и рассчитаны на грамотных сотрудников.
2. Петров ориентирован на работу и достижение конечных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается поставленных целей, используя авторитарный стиль руководства. Борец за дифференцированную оплату труда в зависимости от вклада каждого в конечный результат. В интересах дела Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица и не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист».
3. Сидоров предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении заданий руководства, требователен к подчиненным, поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его называют за глаза «сухарем». План подразделения выполняет, но текучесть кадров больше, чем в других подразделениях.
4. Николаев ориентирован на все новое. При прежнем руководстве ему приходилось сдерживать себя, потому что он нередко предлагал весьма рискованные нововведения в области технологий, говорил о несправедливой уравнительной оплате труда с акцентом на квартальные премии всему коллективу независимо от личного участия каждого. Он кажется весьма грамотным, но в коллективе к нему относятся неоднозначно, большая часть не одобряет его предложения, но были и горячие сторонники. В последнее время он как-то замкнулся, похоже, вообще подыскивает новое место работы.

Вопросы:

Каковы преимущества и риски назначения каждого из 4 сотрудников?

По каким критериям в данной ситуации следует выбирать заместителей?

Какие 2 сотрудника смогли бы лучше всего справиться с задачами, которые стоят перед организацией?

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	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	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.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1:

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:

Связь психологии профессиональной деятельности с психологией управления.

Методологические и теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

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.

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

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

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

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

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1

Темы дискуссий.

- 1 Назовите методы психологического воздействия в организации и дайте их краткую характеристику
- 2 Дайте психологический анализ применения автократической модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 3 Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 4 Дайте психологический анализ применения поддерживающей модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 5 Дайте психологический анализ применения коллегиальной модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 6 Охарактеризуйте лидерство как социально-психологический, организационно-психологический феномен и косвенный метод управления
- 7 Охарактеризуйте специфику командной работы, особенности организационной культуры и управленческого взаимодействия в команде в отличие от других форм организации коллективного труда
- 8 Дайте характеристику современных активных и интерактивных методов обучения, в том числе, корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными методами. Приведите примеры.
- 9 Что такое психологический климат организации, каковы его характеристики, типы и функции? Каковы связи особенностей психологического климата и эффективности организации?

- 10 Дайте характеристику организационной культуры как социально-психологического феномена и косвенного метода управления. Раскройте связь ОК и психологического климата.
- 11 Дайте психологический анализ иерархического типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?
- 12 Дайте психологический анализ кланового типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?
- 13 Дайте психологический анализ адхократического типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?
- 14 Дайте психологический анализ рыночного типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?
- 15 Что такое «прямые» и «косвенные» методы управления? Дайте сравнительный анализ их эффективности, возможностей и ограничений применения.
- 16 Как определяется личностный потенциал управления (ЛПУ)? Назовите основные характеристики ЛПУ.
- 17 Назовите закономерности и особенности формирования ЛПУ в онтогенезе (по основным возрастам). Каковы возможности развития ЛПУ в семейном и школьном воспитании?
- 18 Раскройте особенности биографического метода исследования личности как психологической технологии диагностики и анализа личностного потенциала управления.
- 19 Раскройте возможности технологии психологического проектирования профессиональной деятельности как основы личностного и профессионального роста сотрудников организации
- 20 В чем суть понятий лояльности и приверженности персонала? назовите психологические детерминанты лояльности. В каких отношениях находятся личностный рост и лояльность сотрудников организации? В каких отношениях находятся личностный рост и трудовая мотивация сотрудников организации?
- 21 В чем суть понятий мотивации и мотивирования персонала? Как с этими понятиями соотносятся философия менеджмента, миссия организации? Каковы возможности усиления мотивирующих влияний философии менеджмента и миссии организации?
- 22 Назовите основные направления и формы работы психолога как внутреннего и внешнего консультанта деловых организаций. Раскройте его роль как специалиста по технологиям, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Тема дискуссии раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Тема дискуссии раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач.
очень хорошо	Тема дискуссии раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
хорошо	Тема дискуссии раскрыта, но допущены негрубые ошибки. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
удовлетворительно	Тема дискуссии частично раскрыта, но допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач
неудовлетворительно	Тема дискуссии частично раскрыта, но имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
плохо	Тема дискуссии не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1

Задание 1.

Каким образом можно снять полностью или существенно уменьшить психологические издержки внедрения инноваций. Можете расширить таблицу в части издержек. В правом столбце сформулируйте кратко рекомендуемые вами подходы, а внизу дайте более содержательный комментарий к Вашим предложениям.

Снятие психологических издержек внедрения инноваций

Издержки внедрения инноваций	Снятие издержек
Изменение динамических стереотипов, увеличение напряжения (обучение, повышение квалификации, освоение новых технологий), и пр.	
Беспокойство о сохранности рабочего места, стресс перемен, возможного понижения статуса и пр.	

Сокращение межличностного общения, принятие менеджментом в зависимости от производственной эффективности в условиях инноваций	
Сомнения в своей компетентности	
Недостаток компетенций	

Задание 2.

2.1 В чем суть организационной лояльности персонала? В чем состоят различия между лояльностью и приверженностью?

2.2 В каких случаях желательно оценить лояльность сотрудников компании?

2.3 Сделайте сравнительный анализ двух методик: методики измерения лояльности С.С. Баранской и шкалы организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен. Для решения каких задач более пригодна каждая из них? В чем сильные и слабые стороны каждой?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочётов. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Выполнены все задания, в полном объеме, без недочётов. Решены все основные задачи без ошибок. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач
очень хорошо	Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые – с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
хорошо	Выполнены все задания, в полном объеме, но с существенными недочётами. Решены все основные задачи, но некоторые – с ошибками. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
удовлетворительно	Выполнены все задания, но не в полном объеме. Допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач
неудовлетворительно	Выполнены только отдельные задания. Имели место грубые ошибки. Уровень

Оценка	Критерии оценивания
	знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
плохо	Большинство заданий не выполнено. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1

1) Какой метод психологического воздействия не должен применяться в организации, исходя из принципов морали и цели формирования приверженности работников?

1. Убеждение
2. Влияние
3. Манипуляция
4. Давление

2) Какая модель управленческого взаимодействия в своей основе содержит ориентацию менеджмента на активизацию персонала в решении задач повышения производительности и качества труда?

1. Патерналистская
2. Поддерживающая
3. Коллегиальная
4. Авторитарная

3) Наиболее подходящим типом личности сотрудника в иерархической модели организационной культуры является (по Дж.Холланду)

1. Исследовательский
2. Реалистический
3. Социальный
4. Предпринимательский
5. Конформный
6. Артистический

4) Заинтересованность сотрудников зависит от возможности участия в выработке (принятии) важных для организации решений - это мнение менеджера со взглядами теории_____ (Д.Макгрегор)

1. X

2. Y

3. W

4. Q

5) Наиболее эффективный способ менеджерской поддержки выделения персоналом нужных образцов поведения

1. Инструктирование

2. Премия в квартал по результатам работы отдела

3. Письменная благодарность руководителя по случаю дня рождения компании

4. Поощрение по первым результатам

6) Для какого типа организационной культуры типична внутренняя конкуренция (по К.Камерону и Р.Куинну)?

1. Клановая

2. Адхократическая

3. Рыночная

4. Иерархическая

7) К сильным сторонам управленческого взаимодействия патерналистского типа относится

1. Относительная легкость реализации непопулярных «мер»

2. Успешность внедрения инноваций

3. Высокий конфликтогенный потенциал управленческой ситуации

4. Доверие персонала первому лицу организации

8) Стратегия поведения в конфликтной ситуации, проявляющаяся в утверждении своей точки зрения, называется (по К.Томасу и Р. Килманну)

1. Компромисс

2. Избегание

3. Сотрудничество

4. Приспособление

5. Соперничество

9) Лидерство не реализуется как метод управления, если

1. Руководитель эффективно использует неформальные методы управления

2. Лидер не разделяет цели организации

3. Функции управления реализуются в авторитарной модели взаимодействия

10) Поддерживающая модель управленческого взаимодействия в сравнении с другими моделями имеет конфликтогены

1. В наименьшем количестве
2. Больше, чем в любой другой модели
3. Нет связи между моделью управленческого взаимодействия и наличием или отсутствием конфликтогенов

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы

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

Основная литература:

1. 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>.
2. Захарова Людмила Николаевна. Психология управления : Учебное пособие / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. - 376 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-98704-499-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740386&idb=0>.
3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. - Москва : Юрайт, 2023. - 370 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8176-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843895&idb=0>.
4. Толочек Владимир Алексеевич. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : Учебное пособие для вузов / Толочек В. А. - Москва : Юрайт, 2021. - 186 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07060-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=764500&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Баранова С. А. Организационная психология : курс лекций для студентов по направлению

подготовки 37.03.01 «психология», профиль подготовки «психология управления (менеджмента)» / Баранова С. А. - Сочи : СГУ, 2018. - 90 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУ - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709874&idb=0>.

2. Белов В. В. Психология менеджмента: Электронное учебное пособие : учебное пособие / Белов В. В. - Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2009. - 157 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИЭО СПбУТУиЭ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-94048-012-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=714467&idb=0>.

3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.

4. Корнеев Сергей Семенович. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : Учебное пособие для бакалавриата и специалитета / Корнеев С. С. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2019. - 304 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10940-5 : 589.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=585248&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 37.03.01 - Психология.

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.