

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 Учёного
совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология управления

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки

37.03.01 – Психология

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Общая и практическая психология

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Нижний Новгород
2021

1. Место и цели дисциплины «Психология управления» в структуре ОПОП «Психология».

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока «Дисциплины (модули)», изучается на 4 курсе в 7 семестре. Трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

Цель освоения дисциплины: развитие профессиональной компетентности специалистов в сфере решения управленческих задач на основе привлечения ресурса психологического знания.

Задачи дисциплины:

1. Изучение психологических методов управления.
2. Освоение технологии изучения личностного потенциала управления (биографический метод).
3. Знакомство с технологией психологического проектирования профессиональной деятельности.
4. Освоение психологических основ эффективного делового взаимодействия.

Для успешного освоения дисциплины необходимы компетенции, формируемые в курсах: Введение в профессию «Психолог», Общая психология, Социальная психология, Методы социально-психологических исследований (Методология и методы социально-психологических исследований), Психология труда.

Дисциплина находится в логической и научно-методической взаимосвязи со следующими дисциплинами: Психология общения, Организационная психология, Психодиагностика в организациях, Психология конфликта.

Теоретические дисциплины и практики, для которых необходимо предшествующее освоение данной дисциплины: Психология лидерства и командообразования, Экономическая психология и когнитивная экономика, Организация работы кадровых служб с основами делопроизводства, профессиональная и научно-исследовательская практики.

Специальные знания и умения для изучения дисциплины не требуются.

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

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Психология управления»

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-10 Способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	Знать основы проектирования учебно-воспитательного процесса. Уметь подбирать и применять на практике интерактивные методы обучения и инновационные технологии. Владеть технологией психологического проектирования профессиональной деятельности на примере учебно-воспитательного процесса подготовки психологических кадров
ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Знать психологические методы управления. Уметь применять психологические методы управления персоналом, способствующие повышению производительности и качества труда. Владеть технологией создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
ПК-14 Способность к реализации психологических	Знать критерии личностного роста человека. Уметь разрабатывать тренинги личностного роста для

технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации	сотрудников организации. Владеть технологией выявления уровня, особенностей и развития личностного потенциала управления сотрудников организации
ПК ОС-18 Способность к исследованию факторов социального, экономического, правового и организационного поведения, механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера, а также применению на практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия	Знать основные факторы социального, экономического, правового и организационного поведения, механизмы взаимодействия человека с другими людьми и социальные процессы конструктивного и деструктивного характера. Уметь выстраивать взаимодействие и эффективное профессиональное общение в условиях командной работы. Владеть технологией бесконфликтного взаимодействия на основе теории транзакционного анализа.

3. Структура и содержание дисциплины «Психология управления»

Объем дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных единиц, всего 180 часов, из которых

Очная форма обучения

18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов занятий семинарского типа (практические занятия), в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости, 2 часа - мероприятия промежуточной аттестации), 162 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Структура и трудоёмкость дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	Всего (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	всего	
Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания	9		1	1	8
Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления	10		1	1	9
Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты	8		1	1	7
Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе	12		1	1	11
Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений	10		2	2	8
Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления	9		1	1	8
Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности	7		1	1	6
Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	6		1	1	5
Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров	10		1	1	9
Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические	8		1	1	7

условия лояльности и приверженности					
Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования	13		1	1	12
Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии	10		2	2	8
Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом	5		1	1	4
Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления	6		1	1	5

Примечание: текущий контроль успеваемости реализован на занятиях лекционного и семинарского типа.

Очно-заочная форма обучения

10 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов занятий семинарского типа (практические занятия), в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости, 2 часа - мероприятия промежуточной аттестации), 170 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Структура и трудоёмкость дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	Всего (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	всего	
Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания	9		0,5	0,5	8,5
Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления	10		0,5	0,5	9,5
Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты	8		0,5	0,5	7,5
Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе	12		1	1	11
Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений	10		1	1	9
Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления	9		1	1	8
Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности	7		1	1	6
Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	6		1	1	5
Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров	10		0,5	0,5	9,5
Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности	8		1	1	7
Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования	13		1	1	12
Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии	10		1	1	9
Тема 13. Психолог как внешний и внутренний	5		1	1	4

консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом					
Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления	6		1	1	5

Примечание: текущий контроль успеваемости реализован на занятиях лекционного и семинарского типа.

Тематическое содержание 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.Шпрангеру-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 внеформальных 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.

4. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «**Психология управления**» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: рассказ студента по теме на семинарском занятии, ответы на дополнительные вопросы преподавателя, обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам.

Из активных и интерактивных методов преподавания используются: групповые дискуссии, решение ситуационных задач, деловые игры, моделирующие профессиональную деятельность психолога.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов. Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации и текущему контролю успеваемости предполагает групповые и индивидуальные консультации с обсуждением наиболее сложных и дискуссионных вопросов. Выполнение самостоятельной контрольной работы предполагает активную работу по сбору, анализу и интерпретации имеющихся в литературе сведений. Контрольная работа представляет собой написание аналитического отчета, в ходе выполнения которого автор анализирует данные литературы, осваивает биографический метод, анализирует и интерпретирует полученные им данные.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

5.1. Перечень видов самостоятельной работы

Вид самостоятельной работы	Контроль самостоятельной работы
Самостоятельная подготовка к практическим занятиям	Подготовка и выполнение заданий
Выполнение аналитического отчета	Самостоятельная работа в виде реферата с выступлением на практическом занятии (текущий контроль успеваемости)
Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации	Ответы на вопросы билетов на промежуточной аттестации (экзамен)

Методические рекомендации для выполнения аналитического отчета

Задание. Составьте характеристику личностного потенциала управления. На примере самоанализа или изучения ЛПУ другого человека. Напишите выводы и рекомендации по повышению ЛПУ.

Алгоритм работы:

1. Общая характеристика ЛПУ на данный момент.
1. Управленческая доминанта (направлена на поддержание функционирования системы или на ее развитие).
2. Адресат: (большие\малые группы в профессиональной сфере, семейной, конкретные личности)
3. Широта зоны управления. Сколько человек находится в сфере влияния субъекта управления.
4. Преобладающий тип воздействия (открытые формы управления\закрытые)
5. Многообразие используемых средств. (эмоциональное влияние, рациональные методы и др.)
6. Ценностная ориентированность управления (направлена на групповые\индивидуальные интересы)

2. Характеристика семьи. Охарактеризуйте свою семью: кто Ваши родители, бабушки и дедушки? Чем они занимались? Что любили, что не любили? Какие надежды на Вас они возлагали и возлагают сейчас? Как Вы к этому относитесь?

2. История формирования ЛПУ по основным возрастам:

Младенчество: Соберите информацию у родителей, друзей, людей, знающих Вас и Ваших родителей, их систему воспитания. Какие игрушки Вы любили, чего боялись? Какие ранние эмоциональные отношения сложились?

Раннее детство: Как рано Вы начали говорить? Как общались с родителями (отдельно с отцом и мамой, бабушками и дедушками)? Насколько Вы были активны? Как проходил кризис трех лет? Были ли у Вас в то время младшие (старшие) братья, сестры? Какие отношения складывались с ними?

Дошкольный возраст: В какие игры вы любили играть, чем заниматься? С кем дружили и играли. Какую позицию занимали? Какие сказки Вам читали? Кто из персонажей сказок нравился, а кто – нет? Как Вы полагаете, какая сказка легла в основу Вашего сценария? Как Вы отвечали на вопрос: «Кем хочешь стать, когда вырастешь?». Какой у Вас темперамент? Как рано начали учиться читать, писать, играть в шахматы и пр.? Что Вы можете сказать о своем ЛПУ к моменту поступления в школу?

Младший школьный возраст: Как легко вы адаптировались в системе классных отношений и в школе в целом? Как Вы учились, какие и Вас были успехи и неудачи? Поговорите с одноклассниками о тех принципах и технологиях, которыми пользовались Ваши учителя, о том, как Вы общались со сверстниками. Что Вы можете сказать о своем интеллектуальном развитии в те годы? Какая литература, и какие фильмы Вам нравились, а какие – нет? Почему? Какой тип характера у Вас складывался в те годы? Каков был Ваш неформальный статус среди сверстников? Кем хотели стать?

Подростковый и юношеский возраст: С кем вы предпочитали общаться: с более младшими или более старшими, мальчиками или девочками, взрослыми людьми? Почему? Кто входил в Вашу референтную группу? Какими характеристиками обладали члены Вашей референтной группы? Что Вы читали? Какой статус занимали в системе классных и внеклассных отношений? Какой способ воздействия на родителей, учителей, сверстников Вы выбирали? Приведите примеры. Чего Вы хотели в это время, а чего – не хотели? Какие профессиональные и статусные предпочтения у Вас сложились в то время? Как вы думаете, почему?

Что вы можете сказать о своем ЛПУ к настоящему возрасту?

4. **Резюме:** Сформулируйте свои возможности и ограничения в сфере управления людьми. Какие возможности Вы видите для совершенствования своего личностного потенциала управления?

Основное учебное пособие для подготовки аналитического отчета:

Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

Темы для подготовки к практическим занятиям и самостоятельного изучения

1. Введение в психологию управления

Темы для обсуждения на практическом занятии

- 1.1 Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания.
- 1.2 Основные понятия и законы в психологии управления.
- 1.3 Основные методы психологического воздействия.
- 1.4 Особенности организации исследований в области психологии управления.
- 1.5. Роль психолога в организации и системе управленческих отношений.

Литература для самостоятельной подготовки к занятию

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
2. Психология и современный мир: материалы Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (Архангельск, 23 апреля 2015 г.). – Вып. 8, ч. 2 [Электронный ресурс] : мат. конф. — Электрон. дан. — Архангельск : САФУ, 2015. — 134 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/96593>
3. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Электронный ресурс] : справ. / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. — Электрон. дан. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2010. — 638 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70148>

2. Человек как субъект управления

Темы для обсуждения на практическом занятии

- 2.1 Личностный потенциал управления и его детерминанты
- 2.2 Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений
- 2.3 Становление личности как субъекта управления в онтогенезе
- 2.4 Доречевой период овладения способами психологического воздействия
- 2.5 Речевой период овладения способами психологического воздействия
- 2.6 Первые личностные проявления ребенка как субъекта управления
- 2.7 Развитие личностного потенциала управления в школьном возрасте

Основная литература

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
2. Субъект, личность и психология человеческого бытия [Электронный ресурс] / Под ред. В.В. Знакова и З.И. Рябикиной. - М. : Когито-Центр, 2005. - (Труды Института психологии РАН). - <http://www.studentlibrary.ru/book/592700055X.html>
3. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию [Электронный ресурс] / Лепский В.Е. - М. : Когито-Центр, 2009. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532876.html>
4. Доверие как фактор развития субъектности в онтогенезе: монография / Т.П. Скрипкина, Е.П. Крищенко. - Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2010. - 328 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=550882>

3. Психологическое обеспечение управленческой деятельности

- 3.1 Прямые и косвенные (психологические) методы управления
- 3.2 Структурная организация управленческой деятельности
- 3.3 Модели организационного поведения менеджеров
- 3.4 Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности

Основная литература

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
2. Основные методы сбора данных в психологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2012. — 158 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/68768>
3. Бухтеева Е.Е. Значение методологии системного подхода в научном исследовании // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. № 14. С. 48–52. <https://elibrary.ru/item.asp?id=22590052>

4. Психология деловых отношений

- 4.1 Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования
- 4.2 Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии
- 4.3 Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом
- 4.4 Особенности организации исследований в области психологии управления

Основная литература

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
2. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность [Электронный ресурс] : монография / Н.Ю. Марчук. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2016. - 261 с. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976525658.html>
3. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований [Электронный ресурс] / Журавлев А.Л., Нестик Т.А. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001941.html>

5. Конфликты как социально-психологический и организационно-психологический феномен

- 5.1 Конфликты и проблема управления ими
- 5.2 Стадии развития конфликта. Функции конфликтов
- 5.3 Депривационно-эмоциональный механизм конфликта
- 5.4 Организационные конфликты
- 5.5 Анализ конфликтов. Способы управления конфликтами

Основная литература

- 1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
- 2. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований [Электронный ресурс] / Журавлев А.Л., Нестик Т.А. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001941.html>

6. Организационная культура и лидерство

- 6.1 Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен
- 6.2 Организационная культура как метод управления
- 6.3 Типологии организационных культур
- 6.4 Функциональные роли руководителя
- 6.5 Лидер и его психологические особенности
- 6.6 Природа и стили лидерства

Основная литература

- 1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
- 2. Организационная культура: управление и диагностика. [Электронный ресурс] / Семенов Ю.Г. - М. : Логос, 2006. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5987041082.html>

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

- 6.1** 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

ПК-10 Способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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, без ошибок.	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 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	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 оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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 ошибки.	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.
<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 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	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 оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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 ошибки.	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.
<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 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	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 оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-18д Способность к исследованию факторов социального, экономического, правового и организационного поведения, механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера, а также применению на практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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 ошибки.	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.
<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 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	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 оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

6.2 Описание шкал оценивания

В рамках дисциплины «Психология управления» используется традиционная форма аттестации – экзамен. Оценка выставляется по семибалльной шкале.

Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций
(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Полнота знаний	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, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Наличие умений	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 и недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Наличие навыков (владение опытом)	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	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.	Продemonстрированы творческий подход к решению нестандартных задач
Мотивация(личностное отношение)	Полное отсутствие учебной активности и мотивации	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества
Характеристики сформированности компетенции	Компетенция в не сформирована. отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических(профессиональных) задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических(профессиональных) задач.	Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных)

			дополнительная практика по большинству практических задач.	дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам.			х) задач.
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Порядок проведения экзамена.

Знания студента оцениваются путем письменного ответа на три экзаменационных вопроса, в которых раскрываются его знания, относящиеся к компетенциям, формирование которых предусмотрено программой дисциплины «Психология управления».

Для оценки умений используются выполненные студентом задания самостоятельной работы (аналитический отчет «Личностный потенциал управления»).

Итоговая оценка студента в рамках промежуточной аттестации производится следующим образом:

Итоговая оценка = 0.7 Накопленная оценка по контролю текущей успеваемости (КТУ) + 0.3 Оценка итогового контроля.

Формирование накопленной оценки (КТУ): Посещение учебных занятий + Оценка готовности к практическим занятиям + Оценка самостоятельной работы + Оценка выполнения тестовых заданий + Оценка активной содержательной работы на практических занятиях (участие в дискуссиях и ролевых играх).

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

6.4.1 Для оценки компетенции ПК -18д

Пример тестового задания		
№	Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
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
2	Оказание услуги клиенту, относящейся к профилю компании, является проявлением	1. Организационного поведения
		2 Производственного поведения
		3 Человеческой симпатии
3	К характеристикам патерналистской модели управленческого взаимодействия не относятся	1 Зависимость работника от организации
		2 Ориентация работников на безопасность и льготы
		3 Выраженный энтузиазм в работе
4	На руководстве, участии в управлении и ориентации работников на выполнении рабочих заданий строится модель управленческого взаимодействия, называемая	1 Коллегиальная
		2 Поддерживающая
		3 Патерналистская
5	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 автократической модели взаимодействия

6.4.2 Для оценки компетенции ПК-10

Проблемная ситуация «Катя опоздала»

Катя - студентка третьего курса экономического факультета. Она опоздала на экзамен по психологии. Думая, что экзамен продлится долго - на психологии все любят поговорить - она пришла к часу дня. Экзамен, т.к. студенты работали с тестами, уже закончился, ведомость закрыли, рядом с ее фамилией - “не явилась”, преподаватель ушел. На следующий день был экзамен у другой группы, но по правилам, как ей пояснили в деканате, она уже не имеет права сдавать до конца сессии, и зам. декана не позволил ей сдать с другой группой. Стипендии уже нет, и другие преподаватели, боится Катя, могут поставить ей заодно плохие оценки.

Катя вернулась домой в слезах и просит родителей, а они у нее врачи, оформить ей бюллетень вчерашним числом, как кто-то ей подсказал на факультете. Отец, Олег Иванович, - зам. главного врача, не хочет этого делать и говорит, что это плохо повлияет на их дочь. Мать считает, что нужно спасать положение.

Вопросы к ситуации:

1. Как он поступит? Почему?
2. А как бы Вы поступили на его месте? Почему?
3. Как бы вы поступили на месте Кати?
4. Могла бы такая ситуация произойти со студентом (студенткой) психологического факультета?
4. Какие компетенции помогли бы Кате в предотвращении конфликтной ситуации с экзаменом?
5. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
6. Какие компетенции помогли бы Кате в разрешении конфликтной ситуации с экзаменом?
7. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
8. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы помочь Кате разрешить конфликтную ситуацию? Обладает ли он ими? Поясните свой ответ.
9. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы успешно провести переговоры с деканатом? Поясните свой ответ.
10. Предложите программу модуля коммуникативных компетенций для корпоративного обучения сотрудников компаний. В основу положите идею ценностной регуляции деятельности и технологию психологического проектирования деятельности.

6.4.3 Для оценки компетенции ПК-13

Проблемная ситуация «Производительность труда»

Владимир работает на одном из промышленных предприятий. Его заработная плата, также, как и других членов бригады, в которой он работает, зависит как от выполнения нормы выработки, так и от совокупного бригадного результата. Владимиру хотелось бы купить подержанную машину, которую готов продать ему его приятель, но нужной суммы денег нет. Владимир может зарабатывать больше, если он будет работать сверх нормы, увеличит свою производительность труда, что вполне возможно. Но по опыту он знает, что через 4 месяца (за которые можно заработать недостающую сумму денег) начальство увеличит норму выработки для всех, и тогда каждому члену бригады придется работать больше. Владимир знает, что коллективу это может очень не понравиться.

Вопросы к ситуации:

1. Как поступит Владимир? Почему?
2. Как поступили бы вы? Почему?
3. Охарактеризуйте психологический климат в бригаде? Как он влияет на производительность труда?
4. Удовлетворены ли работники сложившимся психологическим климатом? Кто доволен, а кто может быть не доволен. Почему?
5. Какая модель управленческого взаимодействия преобладает на предприятии? Аргументируйте ответ.
6. Какой тип организационной культуры сложился на предприятии? Аргументируйте ответ.
7. Какие ожидания у членов трудового коллектива в отношении развития организационной культуры? Аргументируйте ответ.
8. Может ли что-то сделать организационный психолог для улучшения трудовой ситуации? Предложите меры психологического оздоровления ситуации на предприятии в целом и в бригаде, в частности.
9. Предложите проект улучшения психологического климата по модели организационного единства, учитывая организационные цели, концепцию организационной эффективности по модели «акционеров», используя технологию психологического проектирования.

6.4.4 Для оценки компетенции ПК-14

Ролевая игра с распределенными ролями «Молочное счастье»

Цель: развить умение принимать решение при наличии группового и ролевого давления на основе собственной оценки ситуации.

Для проведения игры нужны 4 участника. Им раздаются карточки с ролями. Для подготовки к игре они выходят в коридор. У каждого есть своя роль, игроки изучают их молча. В это время учитель читает остальным то, что написано в карточках всех игроков.

Роль 1. Дмитрий

Дмитрий устроился работать на молокозавод "Молочное счастье". К нему, как молодому работнику, был назначен наставником Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, которые ему не хотелось бы испортить.

Роль 2. Михаил Иванович

Михаил Иванович является наставником своего подопечного Дмитрия и обучает его всему, что необходимо уметь для выполнения работы. Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, он уважает его мнение. Через месяц после начала работы Дмитрия у Михаила Ивановича появилась просьба. Ему нужно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Возможно, у Дмитрия возникнут сомнения, поэтому его нужно будет убедить в том, что это обычная практика на их заводе, что так поступают практически все.

Роль 3. Давно работающие на заводе коллеги Дмитрия (для этой роли можно задействовать двух участников)

Вы знаете, что на заводе все сотрудники выносят сметану, это обычная практика. Новому члену коллектива нужно это объяснить, чтобы он не боялся, не выделялся, т.е. делал, как все. Об этом его попросит ваш начальник – Михаил Иванович, которому нужно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному ему вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Ваша задача – убедить Дмитрия, что он не должен «отрываться от коллектива».

Вопросы для дискуссии после игры:

1. Как поступит Дмитрий? Почему?
2. Как поступили бы Вы? Почему?
3. Какие ценности формируются (укрепляются) у персонала в условиях такого управления? Аргументируйте ответ.
4. Как, видимо, отреагирует менеджмент, если узнает о подобных поступках?
5. Какие изменения нужно ввести в управление в целом на предприятии и на рабочих местах?

Вопросы к экзамену по дисциплине «Психология управления»

Вопрос	Код компетенции
1. Назовите методы психологического воздействия в организации и дайте их краткую характеристику	ПК-18д
2. В чем суть понятий производственного и организационного поведения? Дайте психологический анализ психологических проблем формирования ОП и ПП в организациях. Определите возможности использования законов модификации поведения	
3. Дайте психологический анализ применения автократической модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	
4. Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	
5. Дайте психологический анализ применения поддерживающей модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	
6. Дайте психологический анализ применения коллегиальной модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	
7. Охарактеризуйте лидерство как социально-психологический, организационно-психологический феномен и косвенный метод управления	
8. Охарактеризуйте специфику командной работы, особенности организационной культуры и управленческого взаимодействия в команде в отличие от других форм организации коллективного труда	
9. Дайте характеристику современных активных и интерактивных методов обучения, в том числе, корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными методами. Приведите примеры	ПК-10
10. Назовите известные вам инновационные технологии обучения, в том числе корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными технологиями. Приведите примеры	
11. Оцените воспитательную составляющую образовательного процесса подготовки психологических кадров с точки зрения эффективности и использования активных, интерактивных методов обучения, инновационных технологий в части формирования готовности к командной работе в организациях	

12. Оцените учебную составляющую образовательного процесса подготовки психологических кадров с точки зрения эффективности и использования активных, интерактивных методов обучения, инновационных технологий	
13. Что такое психологический климат организации, каковы его характеристики, типы и функции? Каковы связи особенностей психологического климата и эффективности организации?	ПК-13
14. Как оценивается эффективность организации? Раскройте известные вам подходы, в том числе модель «акционеров» Р.Дафта. Как влияет психологический климат на восприятие эффективности организации разными типами заинтересованных групп?	
15. Дайте характеристику организационной культуры как социально-психологического феномена и косвенного метода управления. Раскройте связь ОК и психологического климата	
16. 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?	
17. 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?	
18. 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?	
19. 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?	
20. Что такое «прямые» и «косвенные» методы управления? Дайте сравнительный анализ их эффективности, возможностей и ограничений применения	
21. Определите значение психологических законов становления субъекта управления в процессах социального взаимодействия	
22. Как определяется личностный потенциал управления (ЛПУ)? Назовите основные характеристики ЛПУ	ПК-14
23. Назовите закономерности и особенности формирования ЛПУ в онтогенезе (по основным возрастам). Каковы возможности развития ЛПУ в семейном и школьном воспитании?	
24. Назовите и дайте анализ основных положений индивидуальной психологии о формировании властной личности	
25. Назовите и дайте анализ основных положений теории транзакционного анализа о формировании ЛПУ в онтогенезе	
26. Назовите и дайте анализ основных положений гендерных особенностей формирования личностного потенциала управления. В чем суть основных положений психоанализа о гендерных особенностях формирования ЛПУ?	
27. Раскройте особенности биографического метода исследования личности как психологической технологии диагностики и анализа личностного потенциала управления	
28. Раскройте возможности технологии психологического проектирования профессиональной деятельности как основы личностного и профессионального роста сотрудников организации	
29. 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?	
30. 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?	
31. 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	

6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014

г. № 55-ОД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания представлены в УМП Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>

2. Бороздина Г. В., Кормнова Н.А. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 463 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3102750F-D246-47CE-AC5E-1701A1BFD1EB>

3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

4. Свистунова, И.Н. Организационная культура и управление изменениями [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 335 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/63967>

б) дополнительная литература:

1. Аксеновская Л.Н. Изменение организационной культуры на уровне лидера: опыт индивидуального сотеринга // Организационная психология. 2016. Т.6. №2. С.30-54. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186361196.html>

2. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. [Электронный ресурс] —М. : ФЛИНТА, 2013. — 136 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/44120>

3. Васильева, С.А., Родионова Е.А. Психология делового общения: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс]. — СПб.: ИЭО СПбУТУиЭ, 2008. — 124 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/63785>

4. Захарова Л.Н. Организационный психолог как помогающая профессия: специфика деятельности и подготовки // Помогаящие профессии: научное обоснование и инновационные технологии / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой – Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. Режим доступа: www.hse.ru/data/2017/01/11/1115314844/%D0%9F%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D1%8E%D1%89%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C%202016%20%D0%A4%D0%A1%D0%9D.pdf С. 729-734.

5. Захарова Л.Н., Крокстон Дж.С., Ярмахов Б.Б. Актуальные направления организационно-психологических исследований в России и США (на примере сотрудничества Нижегородского университета и Университета штата Нью-Йорк) // Вестник ННГУ. Серия «Социальные науки». 2006. 1(5). С.41-48. Режим доступа: [http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik_soc/99990201_West_soc_2006_1\(5\)/5.pdf](http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik_soc/99990201_West_soc_2006_1(5)/5.pdf)

6. Зуб А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата— 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>

7. Иванова Н.Л. Самоопределение личности в бизнесе: проблемы и модели исследования // Психология. Журнал ВШЭ. 2011. Т. 8. № 2. С. 28–39. Режим доступа: https://psyjournal.hse.ru/.../Ivanova_8-02pp28-39.pdf
8. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / Бакирова Г.Х. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882352>
9. Рамендик Д. М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для академического бакалавриата— 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 179 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6411BDB6-7ADA-4ACA-B445-1FB39726E164>
10. Харламова, Т.М. Психология влияния: Курс лекций. [Электронный ресурс] —М.: ФЛИНТА, 2008. — 112 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/2439>
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование . - СПб. [и др.]: Питер, 2002, 2012- 336 с. ФБ ННГУ – 5 экз.
12. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебник и практикум для академического бакалавриата М. : Издательство Юрайт, 2017. — 277 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/96BDCB81-08F2-49E1-9C8A-4A1803B72DCF>

в) интернет-ресурсы:

1. <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
2. <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
3. <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
4. <http://www.voppsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)
5. <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
6. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.
7. <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе преподавания дисциплины «Психология управления» требуется учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, оснащенные стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

Для работы с текстами – Microsoft Word, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, с учетом рекомендаций ОПОП ВО ННГУ по направлению (профилю) подготовки 37.03.01 Психология (Общая и практическая психология).

Авторы программы: д. психол.н., проф. Л.Н. Захарова, асс. А.С. Заладина

Рецензент: д.психол.н. Т.В. Маркелова

Заведующий кафедрой психологии управления ФСН ННГУ Л.Н. Захарова

Программа одобрена на заседании методической комиссии факультета социальных наук
ННГУ 31.08.2017 года, протокол № _____