

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

37.03.02 - Конфликтология

Направленность образовательной программы

Социальная конфликтология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.31 Психология управления относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-4: Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ИОПК-4.1: Анализирует особенности протекания межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов ИОПК-4.2: Демонстрирует навыки конструирования социально-партнерских отношений ИОПК-4.3: Применяет технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов	ИОПК-4.1: Знает общие принципы разработки планов развития организаций и осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций Умеет выявлять потенциальные конфликты в процессе деятельности организаций Владеет навыками разработки предложений и рекомендаций по повышению эффективности профилактики конфликтов в организации ИОПК-4.2: Знает основы современных концепций психологии управления Умеет применять психологические технологии создания партнёрских деловых отношений в коллективе Владеет методами управления персоналом организации, направленными на создание партнёрских деловых отношений в коллективе ИОПК-4.3: Знает принципы организации мероприятий, направленных на разрешение конфликтов в	Кейс-задание Реферат	Экзамен: Дискуссионное обсуждение Тест

		<p>организациях</p> <p>Умеет применять психологические технологии разрешения конфликтов</p> <p>Владеет методами управления конфликтами</p>		
<p>ОПК-7: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры</p>	<p>ИОПК-7.1: Анализирует границы своей компетентности с учетом этических норм и правил при выполнении профессиональной деятельности</p> <p>ИОПК-7.2: Демонстрирует навыки дифференцированного анализа организационных политик и процедур управления</p>	<p>ИОПК-7.1:</p> <p>Знает об этических нормах в деятельности конфликтолога в организации</p> <p>Умеет использовать на практике косвенные методы управления персоналом</p> <p>Владеет технологиями разработки и осуществления мероприятий по профилактике конфликтов в рамках работы организаций</p> <p>ИОПК-7.2:</p> <p>Знает психологические критерии оценки организационных политик и процедур управления</p> <p>Умеет применять психологические технологии оценки организационных политик и процедур управления</p> <p>Владеет методами оценки организационных политик и процедур управления</p>	<p>Кейс-задание</p> <p>Реферат</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Дискуссионное обсуждение</p> <p>Тест</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	42
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/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания	6	2	2	4	2
Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления	6	2	2	4	2
Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты	10	2	4	6	4
Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе	8	4	2	6	2
Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений	6	2	2	4	2
Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления	10	4	2	6	4
Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности	8	2	4	6	2
Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	8	2	2	4	4
Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров	8	2	2	4	4
Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности	6	2	2	4	2
Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования	8	2	2	4	4
Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии	6	2	2	4	2
Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом	8	2	2	4	4
Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления	8	2	2	4	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	32	32	66	42

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.

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 ОПК-4:

Кейс-задание «Конфликты и стресс»

Задание:

1. Прочитайте ситуационную задачу «Конфликты и стресс»
2. Какие профессиональные стресс-факторы описаны в данном кейсе?
3. В чем стрессогенность данной ситуации (участники и стресс-факторы)?
4. В результате чего ситуация стала стрессогенной?
5. Какие ещё ситуации могут возникнуть, если никто из участников конфликта не изменит свою позицию?
6. В чем суть конфликта, частное проявление которого описано в примере, который содержится в кейсе?

7. Что можно сделать в этой и подобных ситуациях (алгоритм, варианты решения), чтобы впредь это не привело к потере клиентов?

8. Какие методы совладения со стрессом в подобных рабочих и нерабочих ситуациях Вы можете предложить?

Кейс:

Генеральный директор является также изобретателем и автором ключевых технологий своей фирмы. Поэтому практически все время уделяет тому, что интересно, а неинтересные, хоть и важные, срочные дела не успевает делать. Делегировать не любит, в принятии решений – импульсивен. В общении – очень осторожен, не любит давать обещаний, особенно если не уверен в том, что сможет их выполнить. Во всех ситуациях старается обезопасить себя. В компании есть заместитель генерального директора, который ведет дела с партнерами и управляет персоналом. Он влияет на решения, но это удастся далеко не всегда. Вплоть до того, что он не может подписывать договоры без разрешения генерального директора, а из-за особенностей его характера и мироощущения многие сделки срываются.

Например, важный для фирмы заказчик просит показать дизайн-проект заказа и готов оплатить работу. Все патенты оформлены на генерального директора. Без его участия не обойтись. Генеральный директор сообщает, что сам отправит письмо с дизайн-проектом. Через неделю заказчик получает грубо сделанный в фотошопе набросок, который его не устраивает. Генеральный директор считает, что набросок передает смысл, а остальное не так важно. Заместителю удалось выправить ситуацию на переговорах и все же получить согласие заказчика на определенную сумму N. Через день генеральный директор объявляет, что стоимость проекта будет в два раза больше ($N \cdot 2$). Заказчик отказывается. В срыве сделки обвиняется заместитель генерального директора.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-7:

Кейс «Этическая дилемма»

Представьте, что Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме.

Задание:

1. Как вы поступите? Почему?
2. Какие ещё варианты решения могут быть предложены? Почему Вы не выбрали их?
3. К каким последствиям может привести Ваше решение? Опишите краткосрочный и долгосрочный эффекты Вашего решения.

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

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

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

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

Тем для рефератов:

Организационные конфликты и их основные причины и особенности.

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

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

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

Позиционирующие техники воздействия.

Современное состояние психологических исследований профессиональной деятельности руководителя.

Методологические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности.

Теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Принципы психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Исследование эффективности деятельности руководителя в трудовом процессе.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-7:

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:

1. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления.
2. Этические нормы в поведении руководителя.
3. Психологические барьеры этического поведения.
4. Связь ценностей и этического поведения руководителя и сотрудников.
5. Управление этичностью поведения сотрудников, создание этических кодексов и организационной политики.
6. Роль формирования и применения этического кодекса в управлении поведением сотрудников.
7. Оценка границ собственной компетентности в деятельности руководителя.
8. Процедура внедрения корпоративной политики. Критерии оценки результатов.

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	При решении стандартных задач не продемонстрир	Продемонстрированы основные умения.	Продемонстрированы все основные	Продемонстрированы все основные	Продемонстрированы все основные	Продемонстрированы все основные умения.

	оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	ованы основные умения. Имели место грубые ошибки	Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Навыки	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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован 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 ОПК-4

Темы дискуссий.

- 1 Организационные конфликты и их основные причины и особенности.
- 2 Позиционирующие техники воздействия. Механизм конфликтного и бесконфликтного взаимодействий (с позиций трансакционного анализа).
- 3 Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 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?

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

- 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
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

Оценка	Критерии оценивания
	навыки при решении стандартных задач
хорошо	Тема дискуссии раскрыта, но допущены негрубые ошибки. Уровень знаний, умений и навыков продемонстрирован в объёме, соответствующем программе подготовки.
удовлетворительно	Тема дискуссии частично раскрыта, но допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продemonстрированы 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

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

Выберите верный ответ.

1. Верны ли следующие суждения о межличностных конфликтах?

А. Межличностные конфликты всегда сопровождаются нравственно осуждаемыми действиями.

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

а) верно только А

б) верно только Б

в) верны оба суждения

г) оба суждения неверны

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

а) оптимизации межличностных отношений

б) решения межорганизационных конфликтов

- в) построения экономических расчётов
- г) проектирования кадровой политики

3. К психологическим методам повышения эффективности труда персонала относится:

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

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

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- публикация приказов о повышении работников в должности

5. На основе принципов социального партнерства заключается:

- а) коллективный договор
- б) координальный договор
- в) коллегиальный договор

6. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- а) нет
- б) да
- в) с разрешения начальства

7. Стороны социального партнерства:

- а) работники и уполномоченные государственные органы
- б) работодатели и профессиональные союзы
- в) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей

8. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) участие работников в управлении организацией
- б) выдвижение ультимативных требований руководству
- в) организация дивизиональных структур в организации

9. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) выдвижение ультимативных требований руководству
- б) организация дивизиональных структур в организации
- в) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров

10. К основным принципам социального партнерства относится:

- а) антагонизм сторон
- б) полномочность представителей сторон
- в) корпоративный дух

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

1. Кадровая политика организации — это:

- а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;
- б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

2. К субъектам социального партнерства относится:

- а) государство
- б) общественные отношения
- в) социально-трудовые отношения

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

- а) коллегиальности
- б) равноправия
- в) научной обоснованности

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

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

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

- а) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- б) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- в) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

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

- а) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- б) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- в) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

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

- а) социометрическую процедуру Дж. Морено
- б) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- в) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- г) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.

8. К основным принципам социального партнерства относится:

- а) корпоративный дух
- б) антагонизм сторон
- в) равноправие сторон

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

- а) равноправия
- б) научной обоснованности

в) коллегиальности

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

а) единоначалия

б) научной обоснованности

в) социальной справедливости

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 Л. Н. Психология управления / Захарова Л. Н., Заладина А. С. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2022. - 58 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлениям подготовки 37.03.01 «Психология» и 38.03.03 «Управление персоналом». - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830139&idb=0>.
2. Захарова Людмила Николаевна. Конфликтология : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, М. В. Прохорова, А. И. Махалин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2014. - 65 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850546&idb=0>.
3. Ордерные структуры и процессы в психологии: культура, этика, смысл : монография / Аксеновская Л. Н., Смирнова А. Ю., Понукалин А. А., Романова Н. М., Карелин А. А., Бессонова С. Д. - Саратов : СГУ, 2021. - 124 с. - Книга из коллекции СГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-

Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом в России: парадигмы и практика : Монография / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 174 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-011280-0. - ISBN 978-5-16-103448-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834256&idb=0>.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488970> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02345-9 : 1189.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=818879&idb=0>.
3. Базаров Тахир Юсупович. Психология управления персоналом : Учебное пособие Для СПО / Базаров Т. Ю. - Москва : Юрайт, 2021. - 381 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-11660-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=766662&idb=0>.
4. Карпов Анатолий Викторович. Психология менеджмента : Учебник для академического бакалавриата / Карпов А. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2019. - 481 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10026-6 : 1109.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=564914&idb=0>.
5. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие / Б. И. Хасан. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 204 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06474-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839448&idb=0>.
6. Леонов Николай Ильич. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : Учебник для вузов / Леонов Н. И. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 264 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12570-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=760947&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. Шукиной. 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 37.03.02 - Конфликтология.

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.