

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 Учёного совета ННГУ,
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология менеджмента

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы
Организация и управление здравоохранением

Форма обучения
заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.01 Психология менеджмента относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1: Принимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними УК-5.2: Владеет навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	УК-5.1: Принимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними УК-5.2: Владеет навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Реферат Кейс-задание	Зачёт: Тест Задания
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1: Использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития и целями профессионального роста УК-6.2: Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда	УК-6.1: Использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития и целями профессионального роста УК-6.2: Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда	Реферат Кейс-задание	Зачёт: Тест Задания

ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ОПК-4.1: Осуществляет выбор бизнес-моделей и методов руководства при реализации проектной и процессной деятельности на основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков ОПК-4.2: Разрабатывает элементы стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности на основе выявления и оценки рыночных возможностей	ОПК-4.1: Осуществляет выбор бизнес-моделей и методов руководства при реализации проектной и процессной деятельности на основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков ОПК-4.2: Разрабатывает элементы стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности на основе выявления и оценки рыночных возможностей	Тест Реферат Кейс-задание	Зачёт: Тест Задания
--	--	--	---------------------------------	---------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12
- КСР	1
самостоятельная работа	49
Промежуточная аттестация	4 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические	Всего	

			занятия/лабораторные работы), часы		
	3 ф о	3 ф о	3 ф о	3 ф о	3 ф о
Человек в системе организационных отношений	5	1		1	4
Личностный потенциал управления и его детерминанты	5	1		1	4
Прямые и косвенные (психологические) методы управления	5	1		1	4
Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	4	1		1	3
Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений К.Камерона и Р.Куинна	5	1		1	4
Модели управленческого взаимодействия	5	1		1	4
Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании	4		2	2	2
Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности	5		1	1	4
Психодиагностическая работа с руководителями	4		2	2	2
Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации	5		1	1	4
Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения	4		2	2	2
Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности	5		1	1	4
Эффективная коммуникация в деятельности руководителя	3		1	1	2
Психология организационного лидерства	5		1	1	4
Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании	3		1	1	2
Аттестация	4				
КСР	1			1	
Итого	72	6	12	19	49

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение специальных заданий с проверкой в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение учебной работы

соответствующего профиля и их проверка в рамках текущего контроля успеваемости. Формат самостоятельной работы определяется типом оценочного средства текущего контроля успеваемости (раздел 5).

Задания выполняются письменно в соответствии с требованиями, обозначенными преподавателем в начале прохождения дисциплины. Задания должны быть выполнены в полном объёме. Оценка сформированности компетенции от содержания выполненных заданий, полноты раскрытия вопроса, допущенных ошибок и недочётов, выраженности авторской позиции. Задания выполняются строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае они считаются не выполненными. Оценка сформированности компетенций по выполнению заданий самостоятельной работы, полученная в рамках текущего контроля успеваемости, может быть учтена на промежуточной аттестации.

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 - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-5

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:

Особенности международного бизнеса.

Национальная специфика деловой культуры: а) Восток; б) Западная Европа; в) США.

Этикет, ритуал, церемонии, нормы и принципы поведения.

Виды и значение международного этикета для развития общества, его история и роль в культуре.

Основные этапы развития этикета в западноевропейском обществе. Профессиональный этикет. Становление делового этикета. Современное отношение к этикету. Внешность и дресс-код. Деловой этикет как форма профессиональной коммуникации. Гендерные аспекты делового этикета.

Этикет как форма коммуникации.

Имидж делового человека.

Гендерные аспекты делового этикета.

Этикет как форма межкультурной коммуникации.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-6

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список

использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

Связь психологии профессиональной деятельности с психологией управления.

Методологические и теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Современное состояние психологических исследований профессиональной деятельности руководителя.

Методологические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности.

Теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Принципы психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Исследование эффективности деятельности руководителя в трудовом процессе.

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.

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,

Оценка	Критерии оценивания
	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

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-5

Кейс:

В один из отделов крупной организации поступила сотрудница редкой в данных краях национальности. Некоторые коллеги проявляли неприязненное отношение к ней, по возможности избегали общения с ней, не готовы были выполнять совместные задания, замечали любые ее ошибки, называли ее злобно. Руководитель не участвовал в происходящем, говоря, что это не в его компетенции.

Вас пригласили в качестве эксперта по корпоративной политике.

Вопросы:

Какое исследование нужно провести, чтобы детально разобраться в причинах неприязненного отношения к сотруднице?

Можно ли эту проблему решить локально или это системная проблема. Аргументируйте свою позицию.

Какую программу действий Вы бы предложили, чтобы таких ситуаций не возникало в этом и других отделах.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

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

Георгий является руководителем управления. В последнее время его сотрудник Алексей, который казался всем очень энергичным, работал за двоих, теперь перестал показывать блестящие результаты и

откровенно сник. Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий и выхода на принципиально новый уровень работы. Без Алексея подобное развитие событий маловероятно. Алексей - перспективный сотрудник, любит свое дело и за время работы успел стать настоящим профессионалом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вопросы:

Каковы преимущества и риски назначения каждого из 4 сотрудников?

По каким критериям в данной ситуации следует выбирать заместителей?

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

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

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

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

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	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

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

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

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-5 (Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия)

История собственно теории межкультурной коммуникации началась в ...

Соединенных Штатах Америки

Японии

Испании

Великобритании

М. Мюллер – основоположник ... метода исследования в культурологии

компаративистского

аксиологического

деятельностного

феноменологического

ценностного

Высказывание "Как листья, цветы, ветви и плоды выражают своей формой, обликом и видом жизнь растения, так и религиозные, научные, политические, хозяйственные образования дают выражение жизни культуры.. В этом смысле и каждая, сколько-нибудь значительная частная жизнь с глубочайшей необходимостью повторяет все эпохи культуры, к которой она принадлежит"

Ответ: О. Шпенглеру

Разнообразные движения руками и головой, смысл которых понятен для общающихся сторон, – это ...

поза

жест

мимика

пантомимика

Согласно классификации пространственных зон Э. Холла, фаза близости зоны социальных отношений составляет ...

1,2-2,1 м

3,6—7,6 м

75-120 см

2,1-3,6 м

Вкусовой, тактильный, визуальный каналы относятся к ... каналам коммуникаций

Паравербальным

Вербальным

Невербальным

Генотеизм – это ...

вера в единый геном всего живого

вера в единого бога всех людей и народов

одна из разновидностей политеизма, вера во множество богов при поклонении одному

подтип анимизма

Георг Зиммель определял, что ...

религия – это организующая система, независимый от индивида социальный факт, форма, в которую люди вынуждены отливать свои действия

религия выступает как одна из форм, посредством которой общество создает себе гарантию правильного поведения индивидуума

религия – это система смыслополагания, способствующая, в том числе, социальным изменениям

Коллективное бессознательное – это ...

совокупность универсальных всеобщих образов и представлений, определяющих динамику культуросозидающей активности человека

общая для всех людей сфера, включающая унаследованные психические схемы, универсальные формы или базовые матрицы восприятия и поведения; независимая от человека всеобщая психическая энергия, которая является основанием как индивидуального, так и общественного бытия человека

совокупность исторически развивающихся надбиологических программ человеческой деятельности, поведения и общения, выступающих условием воспроизводства и изменения социальной жизни во всех ее основных проявлениях

конденсат индивидуального опыта человека, определяющий деятельность целых сообществ

Согласно одному из определений.... - это совокупность норм, определяющих человеческое поведение и общение, усваиваемых в процессе социализации и воспроизводимых людьми в ходе социальных практик

Ответ: культура

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6
(Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

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 относятся:

- 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

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

(Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций)

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

Оценочное средство - Задания

Зачёт

Критерии оценивания (Задания - Зачёт)

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

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-5 (Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия)

Дайте письменный ответ, раскрыв тему:

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

Технологии конструирования социально-партнерских отношений в межкультурной коммуникации

Технологии разрешения межкультурных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов

Человек в системе международных организационных отношений

Психологические барьеры принятия персоналом инноваций

Личностный потенциал управления и его детерминанты

Прямые и косвенные (психологические) методы международного управления

Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений

К.Камерона и Р.Куинна

Модели управленческого взаимодействия

Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании

Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности в межкультурном пространстве

Методики оценки организационной лояльности

Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителей различного уровня

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6
(Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

Дайте письменный ответ, раскрыв тему:

Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации

Психодиагностическая работа с руководителями

Тренинговая работа с руководителями различного уровня

Психологическая подготовка начинающих руководителей

Психологическая работа с опытными руководителями

Психология управления организационными изменениями

Психологические факторы управления командной работой

Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации

Управление профессиональным развитием сотрудников

Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения

Психологическая подготовка руководителя к оценке работы сотрудников

Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности

Эффективная коммуникация в деятельности руководителя

Психология организационного лидерства

Управление корпоративными нормами поведения сотрудников

Управленческие ошибки и их психологические следствия

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

(Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций)

Дайте письменный ответ, раскрыв тему:

Психология управления как область научного знания

Человек в системе организационных отношений

Организационный психолог и профессии будущего в управлении персоналом

Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов

Технологии конструирования социально-партнерских отношений

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

Психологические барьеры принятия персоналом инноваций

Личностный потенциал управления и его детерминанты

Косвенные (психологические) методы управления

Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений

К.Камерона и Р.Куинна

Модели управленческого взаимодействия

Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании

Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности

Методики оценки организационной лояльности

Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителей различного уровня

Определение и согласование целей работы психолога с руководителями организации

Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации

Психодиагностическая работа с руководителями

Тренинговая работа с руководителями различного уровня

Психологическая подготовка начинающих руководителей

Психологическая работа с опытными руководителями

Психология управления организационными изменениями

Психологические факторы управления командной работой

Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации

Управление профессиональным развитием сотрудников

Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения

Психологическая подготовка руководителя к оценке работы сотрудников

Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности

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

Основная литература:

1. 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>.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-11660-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845347&idb=0>.
3. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология : учебник / Стефаненко Т.Г. - Москва : Аспект-Пресс, 2014. - 352 с. - ISBN 978-5-7567-0731-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=772518&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Захарова Людмила Николаевна. Психология управления : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, А. С. Заладина ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2022. - 58 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=793789&idb=0>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник / Государственный университет управления. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 524 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003544-4. - ISBN 978-5-16-101886-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=625926&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 данной дисциплине.

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

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

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

<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 данной дисциплине.

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 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 11.11.2022, протокол № 3