

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Дзержинский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО

решением ученого совета ННГУ
Протокол от «31» мая 2023 г. № 6

Рабочая программа дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

44.03.05 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

(С ДВУМЯ ПРОФИЛЯМИ ПОДГОТОВКИ)

Направленность (профиль) образовательной программы

**НАЧАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА.**

Форма обучения

ОЧНАЯ, ЗАОЧНАЯ

Год набора: 2023

Дзержинск
2023 г.

1. Место и цели дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.02.02 «Психология управления» относится к вариативной части, формируемая участниками образовательных отношений, блока «Дисциплины профиля «Психолого- педагогическое сопровождения образовательного процесса» ООП направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки).

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённых 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 содержания индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологию принятия управленческих решений; экономические основы профессиональной деятельности.	<i>Знать:</i> - систему управления человеческими ресурсами; иметь системное представление о развитии управленческой науки и опыта российской управленческой практики; - психологические аспекты принятия управленческого решения	Собеседование, реферат, тестирование,
	ИУК-2.2. Умеет разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работы, выбирать оптимальные способы решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	<i>Уметь:</i> - анализировать различного рода информацию с целью принятия управленческих решений и получения оценки эффективности функционирования управленческих объектов.	Собеседование, реферат, тестирование
	ИУК-2.3. Владеет методикой организации проектной деятельности.	<i>Владеть:</i> - Навыками аналитической и исследовательской работы, логического мышления, использования методов индукции и дедукции и критического анализа	Собеседование, реферат, тестирование,

		для разработки и реализации проектов.	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.	<i>Знать:</i> - теории лидерства и руководства в современной психологии управления; психологические особенности управленческой деятельности руководителя	Собеседование, реферат, тестирование,
	ИУК-3.2. Умеет работать в команде; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.	<i>Уметь:</i> - применять социально-психологические методы управленческого воздействия; . - использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами.	Собеседование, реферат, тестирование,
	ИУК-3.3. Владеет навыками социального и командного взаимодействия	<i>Владеть:</i> - методами психологии управления в организации управленческих команд. методами организации взаимодействия и профессионального общения.	Собеседование, реферат, тестирование,
ПКР-11 Способен осуществлять организационную деятельность по обеспечению социального и психолого-педагогического сопровождения процессов обучения, развития, воспитания и социализации обучающихся	ИПКР-11.1. Знает: методы организационно-методического сопровождения процессов обучения, воспитания, развития и социализации обучающихся.	<i>Знать:</i> - многообразие функций, методов, стилей и процедур управления коллективом	Собеседование, реферат, тестирование,
	ИПКР-11.2. Умеет: подбирать и применять необходимые методы и средства для развития, воспитания и социализации обучающихся.	<i>Уметь:</i> - взаимодействовать с людьми с разными интеллектуальными способностями и с разными культурами; работать в коллективе состоящим из непохожих личностей.	Собеседование, реферат, тестирование,

	ИПКР-11.3. Владеет: приемами социально-педагогического сопровождения субъектов образовательного процесса.	<i>Владеть:</i> - навыками взаимодействовать с другими людьми, создавать благоприятный морально-психологический климат в коллективе, формулировать и делегировать задачи и полномочия, мотивировать людей к выполнению задач и помогать удовлетворять их потребности	Собеседование, реферат, тестирование,
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины.

	очная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	_3_ ЗЕТ	_3_ ЗЕТ
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	28	15
- занятия лекционного типа	8	6
- занятия семинарского типа	20	8
(практические занятия / лабораторные работы)		
самостоятельная работа	79	89
КСР	1	1
Промежуточная аттестация – зачет		4

3.2. Содержание дисциплины

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

	Очная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1 Теоретические основы психологии управления	21		3	-	2	3	-		0	-	0	6	-	2	15	16
Тема 2. Психология субъекта управления	21		3	-		3	-	2	0	-	0	6	-	2	15	16
Тема 3. Личность подчиненного. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного	22		4	-	2	3	-	2	0	-	0	7	-	4	15	16
Тема 4. Психология управленческого взаимодействия: управленческая команда как вид и форма коллективного управления	22		3	-	2	4	-	2	0	-	0	7	-	4	15	16
Тема 5. Психология принятия управленческого решения	21		3	-		3	-	2	0	-	0	6	-	2	15	17
КСРИФ	1	1		-			-			-			-			
Промежуточная аттестация – экзамен		4		-			-			-			-			
Итого	108	108	16	-	6	16	-	2				32		8	75	89

Тема 1 Теоретические основы психологии управления.

Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления. Связь с другими науками. Методологические подходы. Эволюция управленческой мысли. Школы управления. Уровни управления

Тема 2. Психология субъекта управления.

Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств. Профессиограмма руководителя, ее содержание. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности. Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».

Тема 3. Личность подчиненного. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного.

Личность как объект управления. Личность и социальная роль. Структура личности. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности. Профессиограмма и психограмма педагога. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления. Проведение тестирования студентов по определению (на выбор) типа темперамента, самооценки, локализации контроля.

Тема 4. Психология управленческого взаимодействия: управленческая команда как вид и форма коллективного управления.

Социальная роль и сущность малых социальных групп. Понятие команды. Процесс командообразования. Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе. Структура группы: социометрическая, коммуникативная, социальной власти. Социально-психологический климат коллектива. Методики изучения социально-психологических характеристик группы

Тема 5. Психология принятия управленческого решения.

Управленческие решения в структуре деятельности педагога. Общая характеристика управленческих решений Этапы выработки управленческих решений.

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

Практическая подготовка предусматривает: собеседование, доклад с презентацией, тестирование, выполнение практических заданий.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: обучение и воспитание в сфере образования в соответствии с требованиями образовательных стандартов; проектирование, планирование и реализация образовательного процесса;
- компетенций – УК-2, УК-3, ПКР-11.

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

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшим элементом в системе обучения студента, поскольку способствует самоорганизации, развитию навыка управления временем и самостоятельного решения задач. Основными формами самостоятельной работы студентов являются: подготовка к семинарским занятиям, составление конспекта, подготовка к выступлению на семинаре, подготовка доклада, написание контрольной работы (эссе), подготовка к тестированию, подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине.

Рекомендации для работы с основной и дополнительной литературой

Работа с литературой должна сопровождаться записями в формах (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике вы придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, важные издания по

курсу, вышедшие в свет после публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Составление конспектов прочитанной литературы

Конспект – это последовательная фиксация информации, отобранной и обдуманной в процессе чтения. **Конспект-схема** – это схематическая запись прочитанного материала.

Методические рекомендации

Ознакомьтесь с текстом, прочитайте предисловие, введение, оглавление, главы и параграфы, выделите информационно значимые места текста.

Составьте план текста - он поможет вам в логике изложения, сгруппировать материал.

1. Составляя план при чтении текста, старайтесь определить суть мыслей и их границы. Эти места в книге отмечайте. Нужным отрывкам дайте заголовки, формулируя соответствующий пункт плана. Затем снова просмотрите прочитанное, чтобы убедиться, правильно ли установлен «поворот» содержания, уточните формулировки.

2. Стремитесь, чтобы заголовки-пункты плана наиболее полно раскрывали мысли автора. Последовательно прочитывая текст, составляйте к нему черновой набросок плана с нужной детализацией.

3. Записи делайте так, чтобы их легко можно было охватить одним взглядом.

Сделайте библиографическое описание конспектируемого материала. Выделите тезисы и запишите их с последующей аргументацией, подкрепляя примерами и конкретными фактами. Сгруппируйте факты в логической последовательности, дайте название выделенным пунктам.

Изложите каждый вопрос плана. Используйте реферативный способ изложения (например: «Автор считает ...», «раскрывает ...» и т.д.).

Текст автора оформляйте как цитату.

В заключении обобщите текст конспекта, выделите основное содержание проработанного материала, дайте ему оценку.

Оформите конспект: выделите разными цветами наиболее важные места так, чтобы они легко находились взглядом.

Конспект монографии должен отвечать следующим *требованиям*:

- иметь четкую структуру и логику раскрытия последовательно изучаемых вопросов;
- иметь необходимую идейно-теоретическую направленность;
- иметь законченный характер освещения определенной темы (проблемы), тесную связь с предыдущим материалом;
- быть доказательным и аргументированным, содержать достаточное количество ярких и убедительных примеров, фактов, обоснований, доказательств;

Составление тезисов

Тезисы позволяют обобщить изученный материал, выразить его суть в кратких формулировках, помогая раскрыть содержание книги, статьи и доклада. В отличие от цитат тезисы являются кратким изложением основных мыслей доклада или реферата, выписанных непосредственно из текста.

Методические рекомендации

При составлении тезисов не приводите факты и примеры. Сохраняйте в тезисах самобытную форму высказывания, чтобы не потерять документальность и убедительность.

Изучаемый текст читайте неоднократно, разбивая его на отрывки, в каждом из которых выделяйте главное, и на основе главного формулируйте тезисы.

Полезно связывать отдельные тезисы с подлинником текста (делайте ссылки на страницы книги).

По окончании работы над тезисом сверьте их с текстом источника.

Выполнение реферата

Выполнение реферата помогает систематизировать, закрепить, углубить и расширить теоретические знания; развить интерес к научно-педагогической деятельности; творчески овладеть теорией; развить умения самостоятельно работать с научной, справочной литературой, первоисточниками, изучать, анализировать и научно излагать полученные результаты.

Реферат (от латинского *referre*, что означает доказывать, сообщать) предполагает изложение сущности какого-либо вопроса на основе изучения специальной литературы. Особенностью студенческого реферата является не только изложение прочитанной статьи или монографии, но и знание первоисточников, а также выражение собственного мнения по изученному вопросу.

Прочтение и обсуждение рефератов широко применяется на семинарских, лабораторно-практических занятиях по психологии и педагогике.

Тема для написания реферата рекомендуется преподавателем или подбирается с его согласия студентом. В течение семестра подготавливается, как правило, не более одного реферата по учебной дисциплине.

Приступая к составлению реферата, нужно тщательно изучить литературу по избранной теме и сделать выписки или конспект с попутными замечаниями собственных мыслей. Для удобства последующей обработки записи рекомендуется вести на одной стороне отдельных листов бумаги.

Существует три вида реферативных работ: критическая рецензия, критическая рецензия на научную работу, аналитический обзор исследований по теме, критический анализ дискуссий. Структура реферата определяется его видом.

Критическая рецензия включает обоснование важности, значения изученной работы; краткое изложение позиции автора; ее анализ и сравнение со взглядами других ученых; особенности изложения (ясность или путаность, полнота и т.п.); выводы, которые можно сделать на основе проведенного анализа (что является ценным в рецензируемой работе, что требует дополнительной проверки и уточнения, что неправильно).

Аналитический обзор можно построить в виде истории изучения проблемы (что нового внесли те или иные исследователи) или в виде анализа современного состояния проблемы. Обзор должен представлять собой анализ и сопоставление работ, выявление общих и противоположных взглядов авторов. Обзор должен заканчиваться краткими выводами: перечислением уже изученных аспектов проблемы, результатов исследований, выявлением новых аспектов, подлежащих изучению.

Критический анализ дискуссии представляет собой изучение противоположных точек зрения по какому-то вопросу. Цель – выявить существо спора. Для этого следует тщательно проанализировать каждую позицию, выяснить, какие факты и теоретические положения послужили основой для того или иного взгляда на проблему.

Определив вид реферата, студент составляет план и обсуждает его с преподавателем. В ходе работы план уточняется. План включает 3-4 основных вопроса, которые следует разделить на подвопросы или параграфы. Это поможет более стройно изложить материал темы.

Методические рекомендации по подготовке к промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в традиционной форме (итоговое тестирование и/или собеседование по вопросам).

Подготовка к промежуточной аттестации начинается с первого занятия по дисциплине. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь требованиями, конспектировать важные для решения учебных задач источники, выполнять практические задания, обращаться к преподавателю за консультацией по неусвоенным вопросам.

Для подготовки к сдаче промежуточной аттестации необходимо первоначально прочитать лекционный материал, а также соответствующие разделы рекомендуемых изданий. Лучшим вариантом является тот, при котором при подготовке используется несколько источников информации. Это способствует разностороннему восприятию каждой конкретной темы дисциплины.

В обобщённом варианте подготовка к сдаче промежуточной аттестации включает в себя:

- просмотр программы учебной дисциплины, перечня вопросов к промежуточной аттестации;
- изучение рекомендованных преподавателем источников (учебников, справочников, дополнительной литературы),
- использование материалов занятий и их изучение;
- консультирование у преподавателя.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

1. Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ № 241-ОД от 13.05.21);
2. Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);
3. Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 20.11.2019 №601-ОД);
4. Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);
5. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов: учебно-метод. пособие/Е.И. Яковлева, А.В. Крымов, П.Ю. Иванов, Ю.В. Родионова, Е.В. Себина. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2018. – 62 с.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс, созданный в системе электронного обучения ННГУ – <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10806>

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

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

5.1 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие	Уровень	Минимально	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень

	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	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 несущественным 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

Промежуточная аттестация может проходить в двух альтернативных формах (по выбору преподавателя):

1. в традиционной форме;
2. с использованием балльно-рейтинговой системы.

Оценивание в традиционной форме.

Зачёт выставляется по итогам успешного выполнения заданий текущего контроля. Для получения зачёта необходимо выполнить все задания текущего контроля в соответствующем семестре на оценку не менее чем «удовлетворительно».

Зачёт проводится в устной форме по утверждённым заведующим кафедрой (директором филиала) билетам. Обязательной является подготовка студентом развёрнутого ответа по существу вопросов билета, на что отводится не менее 45 минут. На зачёте не допускается наличие у обучающихся посторонних предметов, в том числе технических устройств (мобильных телефонов и пр.), пользование которыми может затруднить либо сделать невозможной объективную оценку результатов промежуточной аттестации. Обучающиеся, нарушившие правила проведения зачёта, по решению преподавателя могут быть удалены из аудитории. При этом в зачётную ведомость удалённому студенту проставляется оценка «неудовлетворительно». При проведении зачёта в устной форме по билетам оцениваются общее понимание студентом содержания и структуры вопроса, полнота раскрытия каждого из элементов вопроса, степень владения базовой терминологией, понимание применимости и особенностей практического использования

излагаемых теоретических положений. Преподаватель для уточнения оценки вправе задавать дополнительные вопросы, предусмотренные рабочей программой.

Шкала оценивания с использованием балльно-рейтинговой системы.

Балльно-рейтинговая система обучения применяется только для бакалавров очной формы обучения. Балльно-рейтинговая система является одним из элементов организации учебного процесса на основе зачетных единиц. Основным принцип системы состоит в том, что итоговая оценка по дисциплине отражает не только итоги сдачи семестрового экзамена/зачета, но и результаты самостоятельной учебной работы студента в течение семестра.

Рейтинг – это сумма баллов, которую получает студент на основе оценки всех видов учебной деятельности по дисциплинам учебного плана. Максимально возможная сумма, которую может набрать студент по итогам освоения дисциплины за семестр (нормативный рейтинг) составляет 100 баллов. Фактический рейтинг может составлять от 0 до 100 баллов. Проходной рейтинг – это минимальная сумма баллов, набрав которую, студент считается аттестованным по дисциплине. Проходной рейтинг составляет 50% от нормативного.

По всем дисциплинам учебного плана устанавливается стандартная структура рейтинга – текущая учебная работа, рубежный контроль, итоговый контроль по дисциплине, за которые студенту выставляются рейтинговые баллы.

Структура нормативного рейтинга

Виды отчетности	Доля в общей оценке, %	Оценка в баллах за семестр
Текущий рейтинг	40	40
Посещение занятий	20	20
Семестровый зачет / экзамен	40	40

Проходное значение для отдельных структурных элементов рейтинга – рубежей, текущей учебной работы, семестрового зачета/экзамена составляет не менее 50% от норматива. Баллы, набранные по отдельным видам отчетности, не перераспределяются на другие виды отчетности.

Оцениваемая текущая учебная деятельность студента на протяжении семестра (текущий рейтинг) включает выполнение домашних письменных заданий и аудиторную работу на семинарских занятиях. Для дисциплины «Антикоррупционное поведение» **текущий контроль** включает ответы на вопросы семинарского занятия, выступление с докладом, решение аналитических задач, подготовка проектов антикоррупционных документов организации. Каждый ответ на вопрос семинарского занятия и решенная задача оцениваются в 3, 4 или 5 баллов (в зависимости от полноты и правильности). За подготовку доклада или проекта документа студент может получить дополнительно 2 балла к выставленной оценке.

Посещение занятий максимально оценивается в 20 баллов. В зависимости от трудоемкости дисциплины за каждый пропуск занятия из указанного числа вычитается от 1 до 2 баллов. Также предусматривается предусмотрена возможность не вычитать баллы за пропуск от 1 до 3 занятий в семестре.

Текущий рейтинг и рейтинг посещения занятий начисляется в конце семестра перед итоговым контролем по дисциплине (экзамен/зачет) и добавляется к сумме баллов, набранных за прохождение семестрового зачета / экзамена.

Также в конце семестра к текущему рейтингу может быть добавлен **творческий рейтинг** – это оценка за выполнение особых творческих заданий, выходящих за рамки программы, или оценка за участие в предметных олимпиадах, конкурсах, студенческих научных конференциях и т. д. Творческий рейтинг добавляется к рейтингу дисциплины, по которой выполняется творческое задание или в содержательных рамках которой проводится мероприятие. Творческий рейтинг может также быть компенсатором обязательных заданий и пропуска занятий. Творческий рейтинг не отменяет итогового контроля, определяется на усмотрение преподавателя и не превышает 10 баллов.

Вне зависимости от набранной суммы баллов зачет / экзамен является обязательным. Рейтинг **итогового контроля** оценивается в 40 баллов (min. – 20 баллов, max. – 40 баллов). После

добавления балльных оценок по семестровому зачету / экзамену производится пересчет рейтинга в оценку по традиционной шкале.

Балльная оценка ответов на зачете/экзамене

Вопрос (задание) в билете						Количество баллов на зачете/экзамене		Вопрос (задание) в билете				Количество баллов на зачете/экзамене	
1		2		3*				1		2			
мини мум	макси мум	мини мум	макси мум	мини мум	макси мум	мини мум	макси мум	мини мум	макси мум	мини мум	макси мум	мини мум	макси мум
7	15	7	15	6	10	20	40	10	20	10	20	20	40

Примечание:

* - практико-ориентированное задание, требующее демонстрации уровня владения умениями/навыками.

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки

Общее количество набранных баллов – рейтинговый балл	Академическая оценка	
86-100	зачтено	отлично
70-85		хорошо
50-69		удовлетворительно
0-49	не зачтено	неудовлетворительно

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

вопросы	Код формируемой компетенции
1. Управление как социальный феномен	ПКР-11
2. Предмет науки управления и этапы ее развития.	ПКР-11
3. Понятие о психологии управления. Уровни психолого-управленческой проблематики.	ПКР-11
4. Руководство и лидерство как социальные феномены	ПКР-11
5. Основные функции управленческой деятельности	ПКР-11
6. Основные теории лидерства.	ПКР-11
7. Власть и лидерство. Типы власти используемые руководителем	ПКР-11
8. Профессионально важные качества руководителя	ПКР-11
9. Психология индивидуального стиля управления	ПКР-11
10. Социализация личности обучающегося как социальный феномен	ПКР-11
11. Психосоциальные кризисы	ПКР-11
12. Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации	ПКР-11
13. Внешние и внутренние факторы регуляции поведения обучающегося	ПКР-11
14. Теории формирования групп	УК-3
15. Понятие и классификация групп	УК-3
16. Социально-психологическая структура группы	УК-3
17. Группа как объект управления	УК-3
18. Психологическая характеристика малой группы	УК-3
19. Этапы формирования групп	УК-3
20. Оценка эффективности работы группы	УК-3
21. Понятие коллектива (команды). Этапы развития коллектива.	УК-3
22. Понятие социально-психологического климата, его составляющие.	УК-3
23. Пути оптимизации психологического климата в коллективе	УК-3
24. Понятие управленческого решения в системе управления.	УК-2
25. Классификация управленческих решений	УК-2

26. Основные стадии процесса подготовки и принятия управленческих решений.	УК-2
27. Подготовка и принятие управленческих решений	УК-2
28. Психологические феномены принятия решений.	УК-2
29. Управленческие решения и ответственность	УК-2
30. Процесс делегирования полномочий	УК-2

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенций

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПКР-11

1. Социальная роль руководителя предполагает:

1. Негативизм.
2. Доминирование.
3. Конформизм.
4. Деспотизм.

2. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:

1. Властно-лидирующий.
2. Ответственно-великодушный.
3. Зависимо-послушный.
4. Недоверчиво-скептический.

3. Социальная роль исполнителя предполагает:

1. Заботливость.
2. Доброжелательность.
3. Подчинение.
4. Скептицизм.

4. Одно из первых исследований стилей руководства было проведено в 1939 году:

1. К. Левиным.
2. З.Фрейдом.
3. Ф. Тейлором.
4. Р. Блейком.

5. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:

1. Авторитарный.
2. Демократический.
3. Либеральный

6. При каком из стилей руководства руководитель считает наказание основным методом стимулирования, поощряет редко только избранных:

1. Авторитарном.
2. Демократическом.
3. Либеральном.

7. Какие потребности являются для руководителя ведущими и определяющими деятельность:

1. Потребность в общении.
2. Потребность в доминировании
3. Потребность в опеке, покровительстве
4. Потребность в автономии

8. Лидерство-это эффективное использование:

1. способности к убеждению
2. способности к влиянию

3. организаторских способностей
4. информационных технологий
9. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:
 1. харизматической
 2. экспертной
 3. принудительной
 4. диктаторской

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется
 1. организационной культурой
 2. социально-психологическим климатом коллектива
 3. внутренней политикой
 4. межличностными отношениями
2. Социально-психологический климат оказывает влияние
 1. только на отдельных членов коллектива
 2. только на коллектив в целом
 3. на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом
3. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:
 1. доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу
 2. свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива
 3. отсутствие критики
 4. невысокая степень эмоциональной включенности
 5. удовлетворенность принадлежностью к коллективу
4. Команда — это:
 1. группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
 2. небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
 3. группа сотрудников, имеющих общие интересы.
5. Тип управленческой команды определяется:
 1. особенностями лидера;
 2. культурой группы;
 3. типом организационной структуры.
6. Адаптация — этап развития команды, на котором:
 1. члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
 2. члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
 3. члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.
7. Групповая динамика — это:
 1. позитивные воззрения на потенциал;
 2. условия, удовлетворяющие работников;
 3. процесс взаимодействия индивидов.
8. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
 1. наличие лидера;
 2. размер;
 3. групповое единомыслие;
 4. наличие ролевой структуры;
 5. наличие синергетического эффекта.

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Какое из определений понятия «управленческое решение» является неверным?
 1. управленческое решение – выбор комбинации альтернатив
 2. управленческое решение – выбор альтернативы
 3. управленческое решение – сопоставление возможных потерь и выгод, рисков и шансов
 4. управленческое решение – средство преодоления разрыва между желаемым и действительным состоянием объект
2. Что должно учитывать управленческое решение, чтобы быть реально осуществимым?
 1. общие и частные ограничения
 2. конкретные возможности управляемой системы, имеющиеся ресурсы
 3. степень сопротивления деловой контактной среды
 4. характер и темперамент руководителя.
3. Что не относится к психологическому аспекту свойств управленческих решений?
 1. учет инновационной готовности персонала
 2. оценка социально-психологического климата
 3. профессиональные качества руководителя
 4. квалификационный рост персонала
4. Что не относится к педагогическому аспекту свойств управленческих решений?
 1. воспитательный характер управленческих решений
 2. квалификационный рост персонала
 3. профессиональные качества руководителя
 4. формирование позитивных моральных установок
5. Что является основными характеристиками качества управленческого решения?
 1. научная обоснованность
 2. логичность
 3. своевременность
 4. адаптивность
 5. перспективность
6. Каким требованиям должно отвечать решение:
 1. обоснованность
 2. четкость формулировок
 3. своевременность и эффективность
 4. реальная осуществимость
 5. всем выше перечисленным
7. Лицо, принимающее решение несет ответственность за:
 1. «Непродуманные» решения.
 2. «Моральные» решения.
 3. Решения, принятые в условиях неопределенности и риск
 4. За все принимаемые им решения.

5.2.3. Вопросы для собеседования для оценки сформированности компетенций.

Вопросы для собеседования для оценки сформированности компетенции ПКР-11.

1. В чем состоит особенность предмета психологии управления?
2. Перечислите универсальные принципы управления, разработанные представителем административной школы управления А. Файолем?
3. Какой из научных подходов к управлению утверждает, что главной задачей руководителя является необходимость видеть организацию в целом, в единстве составляющих её частей, каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого.
4. В чем состоит отличие лидерства от руководства?
5. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и Д. Моутона, является наиболее эффективным?

6. Нужно ли применять на практике либеральный стиль руководства? В каких случаях?
7. Как соотносятся понятия личности и социальной роли?
8. Почему руководитель и подчиненный считаются социальными ролями?
9. Почему подчиненные по-разному могут выполнять свою роль во взаимодействии с руководителем?

Вопросы для собеседования для оценки сформированности компетенций УК-3.

1. Каковы типичные признаки и состав команды?
2. Охарактеризуйте основные этапы командообразования?
3. Каковы признаки зрелого психологического климата и пути его формирования?
4. Что такое статусно-ролевая структура группы?
5. Как могут соотноситься официальные и неофициальные отношения в группе?
6. От чего зависит социально- психологический климат коллектива?
7. Что такое ценностно-ориентационное единство группы?
8. Что такое групповая динамика?
9. Как называются группы разного уровня развития?
10. Какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?

Вопросы для собеседования для оценки сформированности компетенций УК-2.

1. В чем суть управленческого решения?
2. Перечислите факторы, ограничивающие возможности руководителя принять эффективное управленческое решение?
3. Охарактеризуйте основные требования к эффективному решению?
4. Дайте характеристику основных типов руководителей по критерию различия в принятии решений?
5. Назовите факторы эффективности принимаемых решений.
6. Назовите требования, предъявляемые к управленческим решениям.
7. Для чего нужен контроль за выполнением решения?

5.2.4. Темы рефератов для оценки сформированности компетенций

Темы рефератов для оценки сформированности компетенции ПКР-11

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Основные направления в современной психологии управления.
3. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
4. Культура управления в организации как социально-психологическая проблема.
5. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
6. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
7. Профессиограмма руководителя.
8. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.
9. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
10. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.

Темы рефератов для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Социально-психологические механизмы поведения личности в коллективе.

2. Место социального контроля в управлении групповыми процессами.
3. Использование средств PR (Паблик Рилейшинз) в управлении.
4. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности коллективом
5. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
6. Средства психологического влияния.
7. Психологические механизмы влияния и взаимовлияния в процессе общения руководителя и подчиненного.
8. Психология манипуляции личностью в процессе управления.
9. Социально-психологические аспекты регулирования конфликтов в подразделениях компаний.
10. Социально-психологическая адаптация работников организаций.

Темы рефератов для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
2. Административные и психологические ресурсы управленческой деятельности.
3. Классификация управленческих решений.
4. Психологические аспекты принятия решений.
5. Качество решения: факторы и оценка.
6. Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений.
7. Основные требования к разработке и качеству управленческих решений.
8. Технология принятия управленческих решений.
9. Ответственность руководителя за принятое решение.
10. Оценка эффективности управленческих решений.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Бергис Т. А. Психология управления : учебное пособие / Т. А. Бергис. — Тольятти : ТГУ, 2021. — 288 с. — ISBN 978-5-8259-1038-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/243236>
2. Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие / Е. В. Демидова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/165880>

б) дополнительная литература:

1. Вырупаева Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532>
2. Ливак, Н. С. Психология управления : учебное пособие / Н. С. Ливак. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2019. — 100 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147552>

3. Чипашвили, С. О. Психология управления : учебное пособие / С. О. Чипашвили. — Махачкала : ДГУ, 2018. — 62 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/158477>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины)

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Консультант студента»: <http://www.studentlibrary.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: <http://znanium.com/>
4. Электронно-библиотечная система «Лань»: <https://e.lanbook.com/>
5. Операционная система Microsoft Windows
6. Пакет прикладных программ Microsoft Office

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При освоении дисциплины программы бакалавриата используются специальные помещения:

-учебные аудитории для проведения занятий лекционных типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью, техническими средствами обучения (переносное мультимедийное оборудование, проектор, экран);

-помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с подключение к сети Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа дисциплины «Психология управления» составлена в соответствии с ОС ННГУ 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата) (Приказ от 17.05.2023 г. № 6.49-04-0214/23)

Автор(ы):

Старший преподаватель кафедры гуманитарно-правовых дисциплин Родионова Ю.В.

Программа одобрена Методической комиссией Дзержинского филиала ННГУ от 31.05.2023 года, протокол № 13