

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2020 10:49:44

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»  
Факультет экономики и управления  
Кафедра «Социально-гуманитарные дисциплины»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины  
**Психология управления**

Направление подготовки  
**38.04.03 Управление персоналом**

Квалификация выпускника  
*Магистр*

Для всех  
форм обучения

Симферополь 2020

## Содержание

|  |    |
|--|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы  | 4  |
| 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры  | 5  |
| 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся      | 5  |
| 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий  | 7  |
| 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине  | 11 |
| 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  | 12 |
| 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины  | 23 |
| 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины   | 24 |
| 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины  | 24 |
| 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) | 25 |
| 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине   | 25 |

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательных программ

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине.

| Коды комп | Результаты освоения ОПОП   | Перечень планируемых результатов обучения по  |
|-----------|--|---|
| ОПК-5     | способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные                          | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- команды профессионалов и методы работы в командах;</li> <li>- методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации;</li> <li>- методы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- методы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации;</li> <li>- методы вдохновения сотрудников на развитие персонала и организации;</li> <li>- методы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом;</li> <li>- методы организации управления конфликтами и стрессами;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию;</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации;</li> <li>- обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и</li> </ul> |
| ПК-4      | умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации  |   |
| ПК-7      | умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и |   |
| ПК-8      | способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и                 |   |
| ПК-28     | владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации   |   |

|       |   |  |
|-------|---|--|
| ПК-34 | владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации;</li> <li>- управлять конфликтами и стрессами, лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;</li> </ul>   |
| ПК-35 | владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами | <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</li> <li>- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</li> <li>- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;</li> <li>- способностью обеспечивать</li> </ul> |

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП Магистра

Дисциплина (Б.1.В.4) «Психология управления» относится к вариативной части учебного плана ОПОП 38.04.03 Управление персоналом

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах составляет с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет **3** зачетных единиц (**108** академических часов).

**3.1 . Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)  
для очной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единиц 108 часов

| <b>Объём дисциплины</b>                    | <b>Всего часов</b> |
|--|--------------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины              | 108                |
| Контактная работа                          | 50                 |
| Аудиторная работа (всего):                 | 44                 |
| Лекции                                     | 8                  |
| Семинары, практические занятия             | 36                 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 58                 |
| Экзамен                                    | 6                  |

**для заочной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единиц 108 часов

| <b>Объём дисциплины</b>                    | <b>Всего часов</b> |
|--|--------------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины              | 108                |
| Контактная работа                          | 14                 |
| Аудиторная работа (всего):                 | 8                  |
| Лекции                                     | 2                  |
| Семинары, практические занятия             | 6                  |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 94                 |
| Экзамен                                    | 6                  |

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

| № те мы | Наименование темы   | Всего      |            | Количество часов               |          |           |          |                  |            |
|---------|---|------------|------------|--------------------------------|----------|-----------|----------|------------------|------------|
|         |   | ОФО        | ЗФО        | Контактная (аудиторная) работа |          |           |          | Внеаудит. работа |            |
|         |   |            |            | Лекции                         |          | Практ.    |          | Сам. работа      |            |
|         |   |            |            | ОФО                            | ЗФО      | ОФО       | ЗФО      | ОФО              | ЗФО        |
| 1       | Развитие науки «Психология управления», ее объект и предмет                     | 10         | 10         | 2                              | 1        | 2         |          | 6                | 9          |
| 2       | Психологическая сущность и содержание управленческой деятельности               | 10         | 10         |                                | 1        | 4         |          | 6                | 9          |
| 3       | Психологические законы  | 10         | 10         |                                |          | 2         |          | 8                | 10         |
| 4       | Организационная структура управления как объект изучения психологии менеджмента | 10         | 10         | 2                              |          | 4         | 1        | 4                | 9          |
| 5       | Психологический анализ функций управления                                       | 10         | 10         |                                |          | 4         | 1        | 6                | 9          |
| 6       | Психологические основы кадровых технологий                                      | 10         | 10         |                                |          | 4         | 1        | 6                | 9          |
| 7       | Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления      | 10         | 10         |                                |          | 4         | 1        | 6                | 9          |
| 8       | Личность руководителя: психологический портрет                                  | 10         | 10         | 2                              |          | 4         | 1        | 4                | 9          |
| 9       | Формы деловой коммуникации и коммуникативная компетентность специалиста         | 10         | 10         |                                |          | 4         |          | 6                | 10         |
| 10      | Психология управленческого воздействия в организации                            | 12         | 12         | 2                              |          | 4         | 1        | 6                | 11         |
|         | <b>Экзамен</b>  | <b>102</b> | <b>102</b> | <b>8</b>                       | <b>2</b> | <b>36</b> | <b>6</b> | <b>58</b>        | <b>94</b>  |
|         | <b>Всего по дисциплине</b>  | <b>6</b>   | <b>6</b>   |                                |          |           |          | <b>6</b>         | <b>6</b>   |
|         | <b>Итого</b>  | <b>108</b> | <b>108</b> | <b>8</b>                       | <b>2</b> | <b>36</b> | <b>6</b> | <b>64</b>        | <b>100</b> |

## **4.2 . Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)**

### **1. Развитие науки «Психология управления», ее объект и предмет**

Основные школы науки управления: школа научного управления; административная школа; школа человеческих отношений; школа «количественных методов в управлении». Общие подходы в теории управления: процессный подход; системный подход; ситуационный подход. Объект, предмет, методы исследования психологии управления.

### **2. Психологическая сущность и содержание управленческой деятельности**

Психологический аспект деятельности. Синтетическая природа управленческой деятельности. Управленческая деятельность как деятельность «второго порядка» - метадеятельность. Специфичность управленческой деятельности по организационному статусу руководителя. Специфичность управленческой деятельности по ее типичным проявлениям (внешним и внутренним). Юридическая заданность управленческой деятельности.

### **3. Психологические законы**

Законы побуждения: закон первичности личного интереса; закон самосохранения; закон субъективного превосходства; закон нелинейной зависимости стимула и результата; закон обратной зависимости между сложностью деятельности и уровнем внешней мотивации; закон психологического кольца; закон полового притяжения.

Законы действия: закон соответствия; закон прямой зависимости успехов в работе человека от уровня развития его способностей; закон компенсации.

Законы взаимодействия: закон неопределенности отклика; закон неадекватности отображения человека человеком; закон дальности самооценки; закон расщепления смысла информации; закон насыщения общением.

### **4. Организационная структура управления как объект изучения психологии менеджмента**

Понятие организации. Концепция «идеальной бюрократии» М. Вебера. Иерархические структуры: линейно-функциональные; линейно-штабные; дивизиональные. Достоинства и недостатки иерархических структур управления. Адхократические структуры: проектная; матричная; свободная; конгломератная. Достоинства и недостатки адхократических структур управления. Современные тенденции в развитии структур управления.

### **5. Психологический анализ функций управления**

Функции управления как активность взаимодействия объекта и субъекта управления. Базовые функции управления: планирование; организация; мотивирование; контроль. Связующие функции управления: принятие управленческого решения; коммуникация. Функция мотивирования. Исходные принципы создания системы мотивирования. Концепции мотивации исполнительской деятельности: «теория Х»; «теория У»; «теория Z». Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Основные подходы к реализации функции мотивирования: комплексно-методический; адаптационно-организационный.

## **6. Психологические основы кадровых технологий**

Специфичность кадровых функций по отношению к административным: воздействие на персонал организации; стабильность и определенность кадровых функций; «правило целостного управленческого цикла» для кадровых функций; нетождественность кадровых функций руководителя и кадровых проблем в целом. Основные направления кадровой работы руководителя: система работы с персоналом; организация работы с персоналом; мотивация, оплата и эффективность. Система работы с персоналом: кадровая политика; подбор и расстановка кадров; набор персонала; обучение персонала; адаптация персонала; оценка персонала. Функции руководителя при работе с персоналом: воспитательная; дисциплинарная; арбитражная; психотерапевтическая; экспертно-консультативная.

## **7. Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления**

Концепция стилей управления К. Левина (авторитарный; демократический; либеральный). Концепция стилей управления Р. Лайкерта (руководитель, ориентированный на работу; руководитель, ориентированный на человека). Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона. Теория рационального управления Т. Коно. Теория соучаствующего управления. Вероятностная модель управленческой эффективности Ф. Фидлера.

## **8. Личность руководителя: психологический портрет**

Психологический портрет власти. Проблема субъекта и объекта власти. Психологический феномен лидерства. Руководство и лидерство. Акмеологическая модель труда руководителя. Психологические характеристики личности руководителя (по Ю. Платонову, К. Малышеву). Психологический портрет «слабого» руководителя. Психологический портрет «трудного» руководителя. Помехи и субъективные преграды на пути личностного роста руководителя.

## **9. Формы деловой коммуникации и коммуникативная компетентность специалиста**

Коммуникативная функция как «связующий» процесс в организациях. Общение как обмен информацией. Общение как взаимодействие. Законы делового общения. Стили делового общения (примитивный; манипулятивный; партнерский; духовный). Ролевая основа коммуникаций. Понятие коммуникативной компетентности.

## **10. Психология управленческого воздействия в организации**

Методы управленческого воздействия (административные, экономические, социально-психологические). Основные факторы, влияющие на социально-психологические процессы. Тактика эффективного воздействия. Эффект первого впечатления. Интеллектуальные способы воздействия. Методы психологического воздействия: убеждение; аргументация; внушение; манипулирование; регулирование.

### *Практическое занятие № 1*

1. Предмет, объект и цели психологии менеджмента. Основные задачи дисциплины «Психология менеджмента»;
2. Основные категории психологии менеджмента;
3. Два подхода к оценке роли психологического сопровождения управленческой деятельности;
4. Профессиограмма менеджера и ее психологическая составляющая.

### *Практическое занятие №2*

1. Теории европейского менеджмента;
2. Теории и практика американского менеджмента;
3. Практика японского менеджмента.

### *Практическое занятие №3*

1. Познавательные процессы в управленческой деятельности;
2. Требования к памяти руководителя;
3. Интеллект руководителя, его умение мыслить;
4. Виды эмоциональных процессов и волевая регуляция.

### *Практическое занятие №4*

1. Понятие эмоционально-волевой регуляции состояний;
2. Стресс и управление им в деятельности руководителя;
3. Специфика регуляции состояний в управленческой деятельности;
4. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.

### *Практическое занятие №5*

1. Принятие управленческих решений, как универсальная функция руководителя;
2. Стили управления;
3. Характеристика различных типов поведения руководителя;
4. Новейшие стили управления: коучинг и топ-менеджмент.

### *Практическое занятие №6*

1. Сущность и структура человеческих потребностей;
2. Система мотивации трудовой активности;
3. Социальные формы мотивации. Неденежные вознаграждения;
4. Мотивация и развитие человеческих ресурсов.

### *Практическое занятие №7*

1. Социальная роль и сущность малых социальных групп;
2. Понятие команды. Процесс командообразования;
3. Понятие психологического климата группы. Противоречивый характер воздействия группы на личность;
4. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.

### *Практическое занятие №8*

1. Сущность стресса, его проявления и этапы развития;
2. Приемы самозащиты от деструктивного стресса;
3. Профилактика стресса. Антистрессовый образ жизни;
4. Личностное и профессиональное самосовершенствование, как путь к стрессоустойчивому образу жизни.

### *Практическое занятие №9*

1. Сущность общения и его формы;
2. Структура управленческого общения и его проблемы;
3. Сущность коммуникаций, их структура и средства;
4. Механизмы делового общения, умение слушать и говорить.

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

| Тема (разделы) | Содержание заданий, выносимых на СРС  | Кол-во часов ОФО | Кол-во часов ЗФО | Учебно-методическое обеспечение           |
|----------------|---|------------------|------------------|---|
| 1.             | Развитие науки «Психология управления», ее объект и предмет                     | 6                | 9                | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 2.             | Психологическая сущность и содержание управленческой деятельности               | 6                | 9                | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 3.             | Психологические законы  | 8                | 10               | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 4.             | Организационная структура управления как объект изучения психологии менеджмента | 4                | 9                | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 5.             | Психологический анализ функций управления                                       | 6                | 9                | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 6.             | Психологические основы кадровых технологий                                      | 6                | 9                | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 7.             | Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления      | 6                | 9                | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 8.             | Личность руководителя: психологический портрет                                  | 4                | 9                | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 9.             | Формы деловой коммуникации и коммуникативная компетентность специалиста         | 6                | 10               | Учебно-методическое пособие по дисциплине |
| 10.            | Психология управленческого воздействия в организации                            | 6                | 11               | Учебно-методическое пособие по дисциплине |

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

#### Компетенция ОПК-5

|   |  |  |
|---|--|--|
| способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения  |  |  |
| <b>Этапы формирования компетенции</b>   |  |  |
| Знает   | Умеет  | Владеет  |
| - команды профессионалов и методы работы в командах;<br>6.2.1(6, 32), 6.2.2(26,27), 6.2.3(8), 6.2.4(4)  | - создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию;<br>6.2.1(17,46), 6.2.2(28), 6.2.3(11), 6.2.4(13) | - способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;<br>6.2.1(43, 44, 45), 6.2.2(29), 6.2.3(24) |
| <b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания</b>   |  |  |
| Знает, если выполнил 6.2.1(6, 32), 6.2.2(26,27), 6.2.3(8), 6.2.4(4)<br>Умеет, если выполнил 6.2.1(17,46), 6.2.2(28), 6.2.3(11), 6.2.4(13)<br>Владеет, если выполнил 6.2.1(43, 44, 45), 6.2.2(29), 6.2.3(24) |  |  |

#### Компетенция ПК-4

|   |  |  |
|---|--|--|
| умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации   |  |  |
| <b>Этапы формирования компетенции</b>   |  |  |
| Знает   | Умеет  | Владеет  |
| - методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации;<br>6.2.1(17,18), 6.2.3(10, 11,12), 6.2.4(4)   | - разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;<br>6.2.1(19, 20,21), 6.2.3(18,19, 20, 22), 6.2.4(9) | - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;<br>6.2.1(38,39),6.2.3(16.17,18), 6.2.4(4, 6,12) |
| <b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания</b>   |  |  |
| Знает, если выполнил 6.2.1(17,18), 6.2.3(10, 11,12), 6.2.4(4)<br>Умеет, если выполнил 6.2.1(19, 20,21), 6.2.3(18,19, 20, 22), 6.2.4(9)<br>Владеет, если выполнил 6.2.1(38,39),6.2.3(16.17,18), 6.2.4(4, 6,12) |  |  |

## Компетенция ПК-7

умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

### Этапы формирования компетенции

| Знает   | Умеет   | Владеет   |
|---|---|---|
| - методы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала;<br>6.2.1(7-15), 6.2.2(11-19), 6.2.3(2-7), 6.2.4(3-7) | - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации;<br>6.2.1(16), 6.2.2(20-24), 6.2.3(11), 6.2.4(16) | - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;<br>6.2.1(25-30), 6.2.2(41-46), 6.2.3(25-27) |

### Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1(7-15), 6.2.2(11-19), 6.2.3(2-7), 6.2.4(3-7)

Умеет, если выполнил 6.2.1(16), 6.2.2(20-24), 6.2.3(11), 6.2.4(16)

Владеет, если выполнил 6.2.1(25-30), 6.2.2(41-46), 6.2.3(25-27)

## Компетенция ПК-8

способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

### Этапы формирования компетенции

| Знает   | Умеет   | Владеет   |
|---|---|---|
| - методы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации;<br>6.2.1(41-45), 6.2.3(4-9), 6.2.4(4) | - обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации;<br>6.2.1(8-13), 6.2.3(30), 6.2.4(7-10) | - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;<br>6.2.1(21-27), 6.2.2(32-40), 6.2.4(17) |

### Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1(41-45), 6.2.3(4-9), 6.2.4(4)

Умеет, если выполнил 6.2.1(8-13), 6.2.3(30), 6.2.4(7-10)

Владеет, если выполнил 6.2.1(21-27), 6.2.2(32-40), 6.2.4(17)

### Компетенция ПК-28

|  |  |   |
|--|--|---|
| владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации   |  |   |
| <b>Этапы формирования компетенции</b>  |  |   |
| Знает  | Умеет  | Владеет   |
| - методы вдохновения сотрудников на развитие персонала и организации;<br>6.2.1(39-43), 6.2.2(46-50),<br>6.2.3(8), 6.2.4(15)  | - вдохновлять сотрудников на развитие персонала и организации;<br>6.2.1(17,46), 6.2.2(28),<br>6.2.3(11), 6.2.4(13) | - навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;<br>6.2.1(18-23), 6.2.2(29-33),<br>6.2.3(18) |
| <b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания</b>  |  |   |
| Знает, если выполнил 6.2.1(39-43), 6.2.2(46-50), 6.2.3(8), 6.2.4(15)<br>Умеет, если выполнил 6.2.1(17,46), 6.2.2(28), 6.2.3(11), 6.2.4(13)<br>Владеет, если выполнил 6.2.1(18-23), 6.2.2(29-33), 6.2.3(18) |  |   |

### Компетенция ПК-34

|  |   |   |
|--|---|---|
| владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации      |   |   |
| <b>Этапы формирования компетенции</b>  |   |   |
| Знает  | Умеет   | Владеет   |
| - методы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом;<br>6.2.1(38-42), 6.2.2(19-28),<br>6.2.4(12)                              | - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации;<br>6.2.1(43), 6.2.3(11), 6.2.4(9) | - навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;<br>6.2.1(38,39),6.2.2(16-28),<br>6.2.4(4, 6) |
| <b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания</b>  |   |   |
| Знает, если выполнил 6.2.1(38-42), 6.2.2(19-28), 6.2.4(12)<br>Умеет, если выполнил 6.2.1(43), 6.2.3(11), 6.2.4(9)<br>Владеет, если выполнил 6.2.1(38,39),6.2.2(16-28), 6.2.4(4, 6) |   |   |

### Компетенция ПК-35

|   |       |         |
|---|-------|---------|
| владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами |       |         |
| <b>Этапы формирования компетенции</b>   |       |         |
| Знает   | Умеет | Владеет |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>- методы организации управления конфликтами и стрессами;<br/>6.2.1(17,18), 6.2.2(17-32), 6.2.4(18)</p>   | <p>- управлять конфликтами и стрессами, лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;<br/>6.2.1(43-48), 6.2.2(35-39), 6.2.4(19)</p> | <p>- навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.<br/>6.2.1(40),6.2.2(46-50), 6.2.4(20)</p> |
| <p><b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания</b></p>  |  |   |
| <p>Знает, если выполнил 6.2.1(17,18), 6.2.2(17-32), 6.2.4(18)<br/>Умеет, если выполнил 6.2.1(43-48), 6.2.2(35-39), 6.2.4(19)<br/>Владеет, если выполнил 6.2.1(40),6.2.2(46-50), 6.2.4(20)</p> |  |   |

## **6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы**

### **6.2.1. Вопросы к экзамену**

1. Основные школы науки управления.
2. Наука «Психология управления», ее предмет, объект и методы исследования.
3. Психологическая специфика управленческой деятельности.
4. Психологические законы побуждения.
5. Психологические законы действия.
6. Психологические законы взаимодействия.
7. Психология иерархических структур организации.
8. Психология адхократических структур организации.
9. Планирование в системе управленческих действий.
10. Организация реализации принятых решений.
11. Контроль в системе управленческих действий.
12. Концепции мотивации исполнительской деятельности («X», «У», «Z»).
13. Основные подходы к реализации функций мотивирования (комплексно-методический; адаптационно-организационный).
14. Основные направления кадровой работы руководителя; система работы с персоналом.
15. Основные направления кадровой работы руководителя; организация работы с персоналом.
16. Основные направления кадровой работы руководителя; мотивация, оплата, эффективность.
17. Понятие психологического климата, его интегральный характер.
18. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение к другу другу).

19. Социально-экономические факторы психологического климата
20. Организационно-управленческие факторы психологического климата
21. Социально-психологические факторы психологического климата
22. Психологическая характеристика стилей управления (К. Левин; Р. Лайкерт).
23. Психологическая характеристика стилей управления (Р. Блейк; Д. Моутон).
24. Психологическая характеристика теории рационального управления (Т. Коно).
25. Психология теории соучаствующего управления.
26. Психологическая характеристика вероятностной модели управления (Ф. Фидлер).
27. Психологический феномен власти.
28. Руководство и лидерство.
29. Акмеологическая модель труда руководителя.
30. Психологический портрет «слабого руководителя».
31. Психологический портрет «трудного руководителя».
32. «Блокирующие установки сознания» на пути личностного роста руководителя.
33. Общение как обмен информацией.
34. Общение как взаимодействие.
35. Законы делового общения.
36. Стили делового общения.
37. Коммуникативная компетентность менеджера.
38. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства
39. Социально-психологические и лингвистические характеристики форм общения.
40. Методы управленческого воздействия.
41. Методы психологического воздействия в управлении.
42. Психология принятия управленческого решения.
43. Способы разрешения конфликтов.
44. Правила бесконфликтного общения.
45. Переговоры как способ устранения конфликтов.
46. Юмор как рычаг успеха разрешения конфликтных ситуаций.
47. Психологические основы рекламного воздействия.
48. Архетипическое, стереотипическое и мифологическое в организации PR.
49. Структура общения. Коммуникативная составляющая общения.
50. Вербальная и невербальная информация. Невербальные каналы.
51. Правила трактовки невербальных сигналов. Взгляд. Организация пространства. Зоны общения.
52. Коммуникативные барьеры в общении. Правила структурирования общения.
53. Перцептивная составляющая общения. Механизмы процесса восприятия.

54. Факторы формирования первого впечатления о человеке. Эффекты, которые накладывают отпечаток на формирование образа другого человека. Способы достижения аттракции.
55. Критика подчиненных.
56. Интерактивная составляющая общения.
57. Подходы к принятию решений и их классификация. Ошибки при принятии решений.
58. Этапы выработки управленческого решения.
59. Партиципативный стиль управления. Условия его применения и неприемлемости.
60. Методы организации групповой дискуссии. Проведение совещания. Виды совещаний. Правила поведения.

### **6.2.2. Темы докладов**

1. Психология индивидуального стиля управления.
2. Структура личности.
3. Психические состояния и работоспособность.
4. Методы изучения личности.
5. Психологические законы управления.
6. Влияние темперамента на мотивацию и поведение персонала.
7. Особенности мыслительных процессов, культура профессионального мышления руководителя.
8. Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями.
9. Профессионально важные качества руководителя.
10. Руководство как фактор психологического климата.
11. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации.
12. Организационная культура, понятие, структура, методы поддержания.
13. Личные и профессиональные цели менеджера.
14. Управленческие задачи и управленческие решения: психологический анализ.
15. Иерархическая модель классификации потребностей А.Маслоу.
16. Коллектив, как высшая форма развития группы
17. Психологическая совместимость персонала
18. Роль руководителя в обеспечении благоприятного психологического климата в коллективе.
19. Мотивация достижения и мотивация избегания.
20. Психологические закономерности развития группы.
21. Механизмы группового воздействия на личность.
22. Проблемы адаптации персонала в организации
23. Основные направления кадровой политики в организации
24. Коммуникативные потоки и их психологические особенности

25. Психологические основы организации труда и ее безопасности.
26. Психология управленческого влияния и дисциплина труда.
27. Деловая беседа как форма управленческого труда.
28. Подготовка и выступление перед аудиторией.
29. Особенности подготовки и проведения служебного совещания.
30. Жизненные кризисы и деятельность руководителя.

### **6.2.3. Темы рефератов**

1. История развития психологии управления.
2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
3. Особенности управления в формальных и неформальных структурах групп.
4. Методы диагностики и регулирования морально-психологического климата коллектива.
5. Теоретические и практические психологические аспекты европейского менеджмента.
6. Теоретические и практические психологические аспекты американского менеджмента.
7. Коллектив и его основные признаки.
8. Теоретические и практические психологические аспекты японского менеджмента.
9. Теоретические и практические психологические аспекты российского менеджмента.
10. Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе.
11. Хозяйственная организация как объект изучения психологии управления.
12. Коллектив организации как объект психологического анализа и управленческого воздействия руководителя.
13. Пути регулирования и формирования морально-психологического климата.
14. Личность сотрудника организации объект психологического анализа и управленческого воздействия руководителя.
15. Психологическое обеспечение формирования и рационального использования трудового потенциала сотрудников организации.
16. Психологический отбор менеджеров.
17. Профессиональная подготовка менеджеров.
18. Психическое выгорание у менеджеров и его преодоление.
19. Профессиональное здоровье менеджеров.
20. Формы невербальной передачи информации и ее влияние в процессе коммуникации.
21. Управленческое общение;
22. Формы, особенности, эффективность обучения персонала.
23. Оценка и аттестация персонала.
24. Управление производственными конфликтами и стрессами.

25. Кадровая политика. Типы кадровой политики.
26. Мотивация трудовой деятельности и управленческие отношения (групповые и личностные взаимоотношения; отношения руководства, лидерство)
27. Стили мышления руководителей.
28. Гендерные особенности управления.
29. Противопоказания и трудности в работе руководителя.
30. Психолого-акмеологическое консультирование кадров управления.

#### **6.2.4. Тестовые задания**

##### **1. Автор позитивистско-социологической концепции власти**

1. К. Маркс
2. М. Вебер
3. З. Фрейд
4. П. Сорокин

##### **2. Активный, импульсивный, агрессивный, изменчивый... это черты**

1. Холерика
2. Флегматика
3. Сангвиника
4. Меланхолика

##### **3. Большая самостоятельность подчиненных, достоинство ..... стиля руководства**

1. Директивного
2. Пассивного
3. Демократического
4. Коллегиального

##### **4. В переводе с греческого означает «отпечаток»**

1. Темперамент
2. Характер
3. Задатки
4. Способности

##### **5. Вид общения, в основе которого лежат противоречия, это**

1. Диспут
2. Разногласия
3. Конфликт
4. Не совместимость

##### **6. Джордж Келли является представителем:**

1. когнитивного направления в психологии
2. гуманистической психологии
3. концепции психики личности
4. бихевиористского направления в психологии

##### **7. Если человек при общении ориентируется только на права и обязанности, которые ему диктует его социальное положение, и игнорирует свои личностные особенности, то мы имеем дело с ...общением**

1. Деловым
2. Ролевым

3. Межличностным
4. Личностным
8. **Заслуга выделения двух базовых типов организации личности (интроверт и экстраверт) принадлежит:**
  1. Фрейду
  2. Юнгу
  3. Скиннеру
  4. Маслоу
9. **Зигмунд Фрейд указывал на большее влияние:**
  1. подсознания на поведение человека
  2. морали и воспитания на поведение человека
  3. сознания на поведение человека
  4. темперамент на поведение человека
10. **Иерархическую пирамиду потребностей разработал**
  1. К. Роджерс
  2. Г. Олпорт
  3. З. Фрейд
  4. А. Маслоу
  5. Скрыть объявление
11. **Из множества характеристик теория человеческого капитала исследует те, которые**
  1. Определяют темперамент личности
  2. Определяют деловые качества личности
  3. Определяют способности личности
  4. Влияют на изменение доходов общества, организации, личности
12. **Интроспекция — это: метод психологии менеджмента**
  1. метод самонаблюдения
  2. наблюдение за людьми непосредственно в тех условиях, в которых протекает их жизнь
  3. форма наблюдения
13. **Исключительно врожденным свойством нервной системы является**
  1. Темперамент
  2. Способности
  3. Характер
  4. Все ответы верны
14. **Как были отмечены исследования Г. Беккера в области теории человеческого капитала**
  1. Было присуждено звание академика
  2. Была получена значительная денежная премия
  3. Его именем был назван университет
  4. Ему была вручена Нобелевская премия
15. **Какие сферы существуют в организации по А. Файлоу**
  1. Техническая, гуманитарная и управленческая
  2. Техническая, коммерческая, финансовая, учета, управленческая
  3. Финансовая, коммерческая и учетная

4. Коммерческая, социальная, кадровая, управленческая

**16. Контактный, непринужденный, жизнерадостный и открытый...**  
это черты

1. Холерика
2. Флегматика
3. Сангвиника
4. Меланхолика

**17. Креативность – это**

1. Способность создавать и находить новые оригинальные идеи, отклоняясь от принятых схем мышления
2. Способности личности, характеризующиеся готовностью к принятию и созданию принципиально новых идей
3. Все утверждения верны
4. Это процесс преодоления косности в мышлении, чувствах, общении

**18. Кто разработал теорию человеческий капитала**

1. А. Смит
2. Т. Шульц
3. Г. Беккер

**19. Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми**

1. Харизма
2. Авторитет
3. .Лидерство
4. Руководство

**20. Личность, чьи установки и ориентации считаются эталоном для всех или большинства членов группы**

1. Авторитетный член группы
2. Лидер
3. Руководитель
4. Высокостатусный член группы

**21. Методами психологии являются:**

1. тестирование
2. наблюдение
3. эксперимент
4. все ответы верны

**22. Методы управления, основанные на дисциплине, четкой субординации и строгой регламентации деятельности, характерные для формальных организаций**

1. Административные
2. Законодательные
3. социально-психологические
4. экономические

**23. Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления**

1. Этика

2. Логика
3. Диалектика
4. Социология

**24. Немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей деятельностью или находятся в непосредственном контакте называется**

1. Коллектив
2. Малая социальная группа
3. Отдел
4. Организация

**25. Низким уровнем психической активности, замедленностью движений, быстрой утомляемостью, высокой ранимостью характеризуется:**

1. Сангвиник
2. Холерик
3. Флегматик
4. Меланхолик

**26. Общие ценности, убеждения, разделяемые и принимаемые членами организации правила внутреннего распорядка**

1. устав организации
2. корпоративная культура
3. должностные обязанности

**27. Определите понятие менеджмента**

1. Менеджмент — вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях
2. Это область знания, помогающего осуществить управленческую функцию
3. Все ответы верны
4. Определенная категория людей, осуществляющих работу по управлению

**28. Основатель «школы научного менеджмента»**

1. Э. Майо
2. Ф. Тейлор
3. М. Вебер
4. Д. Макгрегор

**29. Основоположником бихейвиоризма является:**

1. К. Юнг
2. А. Маслоу
3. Д.Б. Уотсон
4. З. Фрейд

**30. Оценка своих способностей, жизненных целей и возможности их достижения, своего места среди других людей...**

1. Взгляд на себя со стороны
2. Самопознание
3. Самооценка

#### 4. Все ответы верны

#### КЛЮЧ к тестам:

|    |     |    |   |    |   |
|----|-----|----|---|----|---|
| 1  | А   | 11 | Б | 21 | Б |
| 2  | Б   | 12 | Г | 22 | В |
| 3  | Б,В | 13 | В | 23 | А |
| 4  | А   | 14 | Б | 24 | А |
| 5  | А   | 15 | А | 25 | А |
| 6  | Б   | 16 | А | 26 | А |
| 7  | Б   | 17 | А | 27 | А |
| 8  | А   | 18 | В | 28 | А |
| 9  | В   | 19 | Б | 29 | В |
| 10 | А   | 20 | А | 30 | В |

#### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

##### А) Основная литература

1. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. — Москва : Логос, 2012. — 374 с. — ISBN 978-5-98704-499-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/9105.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 353 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4. Малягина, Н. А. Психология управления : учебное пособие / Н. А. Малягина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 216 с. — ISBN 978-5-374-00560-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10806.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

5. Митин А.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник/ Митин А.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Волтерс Клувер, 2015.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16794>.— ЭБС

«IPRbooks», по паролю.

6. Трусъ, А. А. Психология управления : учебное пособие / А. А. Трусъ. — Минск : Вышэйшая школа, 2014. — 319 с. — ISBN 978-985-06-2422-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/35535.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### **Б) Дополнительная литература**

1. Бузни, А.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учеб. пособ./ А.Н. Бузни, Ю.Н. Короленко. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь, 2013.-226с.

### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

1. [www.psychologies.ru](http://www.psychologies.ru)
2. [www.intelligent.ru](http://www.intelligent.ru)

### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.
2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);

- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.