

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Формирование у студентов системы представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах психической регуляции поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческой деятельности и отношений, а также о психологических характеристиках субъектов, объектов управления и взаимодействия между ними.

1.2 Задачи дисциплины

1. Формирование у студентов понятия о психологии управления как науке и области практической деятельности, её месте в системе современного научного знания об управлении.
2. Рассмотрение основных понятий, методологических и методических принципов психологии управления как инструментов организации профессионального мышления при решении проблем управления персоналом организации.
3. Систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции поведения и взаимодействия людей как субъектов и объектов управления, а также о психологических характеристиках различных типов организационно-управленческих систем и отношений.
4. Содействие студентам в формировании способности и готовности к принятию и реализации психологически релевантных решений проблем управления персоналом организации.
5. Содействие студентам в формировании способности и готовности к диагностике и управлению конфликтами и стрессами в управленческой деятельности и управленческом взаимодействии на всех уровнях организационного функционирования и развития.
6. Обучение навыкам работы с научной литературой по психологии управления и смежной проблематике, её анализу и реферированию.
7. Повышение уровня коммуникативной компетентности, умения вести публичную полемику, обосновывать и доказательно утверждать собственную точку зрения по основным проблемам психологии управления, выстраивать адекватную ролевую профессиональную позицию при взаимодействии с различными категориями партнеров (заказчики, клиенты, посредники, коллеги и др.).

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Психология управления» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана и является обязательной для освоения всеми студентами, обучающимися по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» (общий профиль).

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Психология управления», формируются в процессе изучения учебных дисциплин «Философия», «Политология», «Культурология», «Социология», «Социология управления», «Психология», «Социальная психология», «Управление персоналом 1 (основы управления персоналом)», «Управление персоналом 2 (управление персоналом организации)», «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания», «Основы финансового менеджмента», «Основы безопасности труда», «Трудовое право», «Организационное поведение», «Маркетинг персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика и социология труда», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Управление социальным развитием персонала», «Технологии исследований в организации», «Тайм-менеджмент/Этнопсихология», «Методология социальных исследований/Психология индивидуальных различий»,

«Бизнес-коммуникации/Организация работы с персоналом в проектных командах», «Вероятностные методы в управлении/Статистика занятости персонала».

Дисциплина «Психология управления» изучается параллельно с дисциплинами «Психофизиология профессиональной деятельности», «Конфликтология», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Организационная культура», «Этика деловых отношений», «Подбор персонала», «Организация службы персонала», «Социальное партнёрство в организациях/Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Психология управления» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Основы организации труда персонала», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Основы управленческого консультирования», «Обучение и развитие персонала», «Оплата труда персонала», «Кадровый аудит», «Лидерство и формирование команд», «Профориентация/Организация трудоустройства выпускников вузов», «Связи с общественностью/Анализ и прогнозирование рынка труда».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся частей следующих профессиональных компетенций: ПК-8, ПК-25, ПК-30

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	психологическую феноменологию, закономерности и механизмы мотивационной регуляции трудовой деятельности и организационного поведения руководителей и сотрудников, психологическую сущность дисциплины как феномена организационно-управленческих отношений	анализировать психологическое содержание моделей и систем мотивации и стимулирования персонала; определять оптимальную стратегию и тактику психологической профилактики и преодоления дисциплинарных нарушений в организации	приемами и средствами психологической оценки и прогнозирования психологической эффективности управленческих решений и действий, направленных на мотивацию и стимулирование персонала; базовыми ориентирами психологического проектирования и реализации технологий эффективного дисциплинарного воздействия
2.	ПК-25	способность проводить анализ рыночных и	типы рисков психологического характе-	выявлять наличие и оценивать	приемами и средствами анализа рисков

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ра, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	степень выраженности рисков психологического характера, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	психологического характера, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; использования результатов этого анализа для принятия управленческих решений
3.	ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	психологическую феноменологию, закономерности и механизмы возникновения конфликтов и стрессов в деятельности руководителя, трудового коллектива, организации	выявлять психологическое содержание конфликтов и стрессов, возникающих в деятельности руководителя, трудового коллектива, организации; выбирать оптимальную стратегию их профилактики, разрешения и преодоления	приемами и средствами психологической диагностики и управления конфликтами и стрессами в управленческой деятельности, управленческом взаимодействии и, организационном функционировании и развитии

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7	
		Сессия 1	Сессия 2
Контактная работа, в том числе:			
Занятия лекционного типа	6	6	–
Лабораторные занятия	–	–	–
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	4	2	2
Иная контактная работа			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	–	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:			

Вид учебной работы		Всего часов	Семестр 7	
			Сессия 1	Сессия 2
Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов		91	62	29
Реферат / эссе		16	16	–
Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)		20	20	–
Контрольная работа		6	–	6
Тестирование		6	–	6
Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		22	10	12
Контроль				
Подготовка к экзамену		8,7	–	8,7
Общая трудоемкость	час.	180	108	72
	в том числе контактная работа	10,3	8	2,3
	зач. ед.	5	3	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре на сессиях 1 и 2 (*заочная форма*)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в психологию управления	19	2	–	–	17
2.	Организационный контекст управления	39	2	1	–	36
3.	Психологическое содержание и структура управления	38	1	1	–	36
4.	Психология субъекта управленческой деятельности	38	1	1	–	36
5.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	37	–	1	–	36
Итого по дисциплине:			6	4	0	161

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в	1. Психология управления как отрасль	Р/Э

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	психологию управления	психологической науки и область практической деятельности	КонР
2.	Организационный контекст управления	2. Организация как объект управления. Психология организационной жизнедеятельности	Р/Э КонР Т
3.	Психологическое содержание и структура управления	3. Психологическое содержание и структура управления: основные и связующие управленческие функции	Р/Э КонР Т
4.	Психология субъекта управленческой деятельности	4. Личность руководителя и эффективность управленческой деятельности	Р/Э КонР Т
5.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя		

Примечание: текущий контроль по дисциплине осуществляется в следующих формах: написание реферата (Р) или эссе (Э), контрольная работа (КонР), тестирование (Т).

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в психологию управления		
2.	Организационный контекст управления	– Организация с точки зрения психологии: структура, технология, культура и развитие	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Предоставление эссе Контрольная работа Тестирование
3.	Психологическое содержание и структура управления	– Психологическое содержание основных и связующих функций управления	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Контрольная работа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
			Тестирование
4.	Психология субъекта управленческой деятельности	– Личность руководителя и эффективность управленческой деятельности	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о проведенном исследовании / разработанном проекте Контрольная работа Тестирование
5.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	– Стресс, конфликты, манипуляции и силовое давление как сопутствующие факторы управленческой деятельности	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Контрольная работа Тестирование

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
2.	Реферат / эссе	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
3.	Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований,	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)	заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
4.	Контрольная работа	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
5.	Тестирование	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
6.	Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

3 Образовательные технологии

При реализации различных видов учебной работы используются следующие активные и интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция, дискуссия, работа в малых группах, анализ конкретных ситуаций, исследовательский метод, психологическое проектирование, написание рефератов и эссе, доклады, комментирование и обратная связь.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты. Таким студентам предоставляется право выбора целей, средств, форм самостоятельной работы в собственном диапазоне возможностей. Как правило, обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья проводится в академической группе. С целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе используется индивидуальный подход к обучению.

4 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра осуществляется при помощи контрольных вопросов, заданий для самостоятельной работы в форме рефератов и эссе, контрольных работ, тестирования, решения исследовательских и проектных задач.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И ЭССЕ

Место психологии управления в системе наук об управлении

Психологические противоречия процесса управления

Основные школы и подходы в науке управления

История развития отечественной психологии управления

Современные тенденции и принципы управления

Тенденции организационных изменений в современной России: психологические аспекты

Личность и малые группы в организации: феномены, закономерности и механизмы взаимовлияния

Изменения формальной структуры в процессе жизнедеятельности организации: психологические корреляты

Оптимизация структуры организации как психологическая проблема

Психологические проблемы управления в организациях с различной формальной структурой и технологией

Сравнительная эффективность иерархических и адхократических организационных структур в «нормальных» и кризисных социально-экономических условиях.

Организационная культура как социально-психологическая проблема: основные теоретические подходы к пониманию и изучению

Типологии организационной культуры: сравнительный анализ

Механизмы и технологии управления организационной культурой

Организационная культура и карьера персонала

Организационная культура и экономическая эффективность предприятий в условиях «нормального» и кризисного общественного развития

Восприятие организации руководителями и сотрудниками

«Образ организации» как индикатор удовлетворенности персонала своей работой и принадлежностью к коллективу предприятия

«Образ организации» как индикатор лояльности персонала предприятия

Психологические проблемы организации на различных стадиях её «жизненного цикла»

Управленческая деятельность как объект психологического исследования и оптимизации

Функции и роли руководителя

Роли руководителя организации

Подход Г. Минтцберга к определению и классификации ролей руководителя: возможности и ограничения

Изменения ролевого репертуара руководителя в современных условиях

Основные подходы к пониманию и определению эффективности управленческой деятельности

Психологические проблемы целеполагания и планирования в управленческой деятельности

Делегирование полномочий в управленческой деятельности как психологическая проблема

Ответственность руководителя: психологический аспект

Историческая динамика представлений о психологической природе мотивации трудовой деятельности и организационного поведения

Современные концепции мотивации трудовой деятельности и организационного поведения

Мотивация управленческой деятельности в современной России

Индивидуальное и групповое принятие управленческих решений

Индивидуальные стили принятия управленческих решений

Психологические основы формирования и совершенствования управленческой компетентности

Статусно-должностная позиция как фактор содержания и структурной организации индивидуальной управленческой концепции руководителя

Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей, работающих в различных организациях

Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей с позитивным и проблемным карьерным опытом

Модели управленческой успешности в сознании руководителей

Общие принципы и правила построения эффективных коммуникаций в организации

Психологические аспекты управления «внешней средой» организации

Восприятие руководителями и сотрудниками друг друга

Статусно-должностные и профессиональные стереотипы в сознании руководителей и сотрудников

Общие и специальные способности к управленческой деятельности

«Психологический портрет» успешного руководителя в различном социокультурном и организационно-экономическом контексте

Локус контроля как характеристика личности руководителя

Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи как фактор регуляции поведения, деятельности и общения руководителя

Макиавеллистические установки личности и управленческая деятельность

Гендерные различия в управленческой деятельности

Феномен деловой женщины: типология и модели развития

Стиль руководства и эффективность управленческой деятельности

Интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Социальный интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Креативность руководителя и эффективность управленческой деятельности

Рефлексивность личности как фактор эффективности управленческой деятельности

Коммуникативная компетентность руководителей первичного, среднего и высшего уровней управления: сравнительный анализ

Концепция трансформационного менеджмента в современной российской психологии управления

Психологическое сопровождение функционирования и развития управленческой команды

Личностные факторы ролевых предпочтений в командной работе

Личностные факторы регуляции управленческого взаимодействия руководителей предприятий с различными типологическими характеристиками организационной культуры

Ценностно-ориентационные факторы статуса руководителя как партнера по совместной управленческой деятельности

Ценностно-мотивационные факторы успешности личности в управленческой деятельности

Карьерные ориентации руководителей различных статусно-должностных рангов

Карьерные ориентации среднего персонала: организационно-культурная вариативность

Динамика карьерных ориентаций руководителей в процессе организационной социализации

Представления сотрудников разнотипных организаций об «идеальном» и «типичном» руководителе

Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей

Психологические основы принятия управленческих решений

Индивидуальные стили принятия управленческих решений

Личностные и ситуационные детерминанты принятия управленческих решений

Психология групповых управленческих решений

Элиминативная стратегия принятия управленческих решений: психологическая природа, личностная, ситуационная, организационно-культурная и макросредовая обусловленность

Методы повышения стрессоустойчивости руководителей

«Психическое выгорание» в управленческой деятельности: симптоматика, профилактика и преодоление

Эмоциональное выгорание персонала: личностные и организационно-деятельностные детерминанты

Копинг-поведение руководителей в трудных ситуациях управленческой деятельности

Психологические основы тайм-менеджмента

Проблема субъективного благополучия и личностного здоровья руководителей

Конфликты в управленческой деятельности

Страх в работе руководителя

Разрешение конфликтов в организации: посредническая функция руководителя

Руководитель как объект психологического давления и манипуляции

ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

1. Предметом психологии управления являются

1. психологические факторы экономической эффективности управленческой деятельности
2. социальные закономерности и механизмы приобретения, распределения и передачи власти в организациях
3. факты, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей, обусловленные их включением в различные типы организационно-управленческих систем и отношений
4. организации и люди, работающие в них

2. В какой из перечисленных ниже ситуаций организационной жизнедеятельности, как правило, имеет место резкое преобладание уровня информированности руководителей над уровнем информированности сотрудников?

1. ситуации, связанные с «положением дел на местах»
2. ситуации, связанные с перспективами организационного развития
3. ситуации, связанные с межличностными отношениями сотрудников
4. ситуации, связанные с дополнительными доходами сотрудников

3. Управление часто характеризуют как «деятельность над деятельностью». Как иначе может быть назван такой тип деятельности?

1. квазидеятельность
2. метадеятельность
3. парадеятельность
4. само-деятельность

4. Внутренняя мотивация связана

1. с актуальными потребностями человека
2. с характеристиками конкретной ситуации трудовой (управленческой) деятельности
3. с условиями выполнения деятельности
4. с содержанием выполняемой деятельности

5. Какой из вариантов соотношения внутренней и внешней мотивации у сотрудников предпочтителен в большинстве случаев?

1. преобладание внешней мотивации над внутренней
2. преобладание внутренней мотивации над внешней
3. одинаково средний (средне-высокий) уровень внутренней и внешней мотивации
4. одинаково высокий уровень внутренней и внешней мотивации

6. Побудительные компоненты в регуляции деятельности – это

1. система динамических эталонов сравнения результатов деятельности и её целей, а также способов практического применения этих эталонов
2. система внешних (материальных, поведенческих) и внутренних (идеальных, психических) действий, направленных на установление и поддержание контакта человека с предметом деятельности
3. система информационных признаков при опоре на которые человек осуществляет свою деятельность
4. система потребностей и мотивов, которые побуждают, направляют деятельность человека, а также придают ей личностный смысл

7. Содержание исполнительных компонентов в деятельности руководителей определяется

1. уровнем реальной профессиональной подготовленности и опытом деятельности
2. степенью владения основными управленческими функциями
3. миссией организации
4. содержанием должностной инструкции

8. «Парадигма власти» возникла

1. вместе с возникновением человечества, появлением феномена организации и координации деятельности человеческих общностей отдельными индивидами
2. в XVII–XVIII вв. в связи с индустриальным прогрессом европейской цивилизации в русле становления капитализма
3. в начале XX в. в связи с развитием школы научного управления Ф.У. Тейлора
4. в конце 60-х гг. XX в. в связи со становлением ситуационного подхода в науке управления

9. На какую социально-профессиональную группу ориентирована «парадигма социального партнерства и обмена»?

1. IT-менеджеров
2. промышленных рабочих
3. когнитариат
4. пролетариат

10. «Управленческий континуум» (по К.С. Джорджу), это –

1. синоним понятия «диапазон управления» руководителя
2. историческая ретроспектива событий, оказавших наибольшее влияние на развитие научной рефлексии в области управления
3. иерархически организованная система управления организацией, предполагающая наличие нескольких вертикально соподчинённых статусно-должностных уровней реализации властных полномочий
4. ничто из перечисленного не подходит

11. Основоположителем школы научного управления является

1. Элтон Мэйо
2. Фредерик Тейлор
3. Анри Файоль
4. Мэри Паркер Фоллет

12. В какой последовательности возникали теоретические подходы к пониманию управления в научном менеджменте?

1. процессный, ситуационный, системный
2. процессный, системный, ситуационный
3. системный, процессный, ситуационный

4. ситуационный, процессный, системный
- 13. К числу современных прогрессивных принципов управления относится**
 1. лояльность организации и менеджмента к работникам
 2. перспективное и целостное видение организации, т.е. четкое представление о том, какой она должна быть
 3. установление долевого участия каждого работающего в общих результатах
 4. всё сказанное
- 14. Какой из вариантов соотношения мотивации достижения успеха (МД) и мотивации избегания неудачи (МИН) у сотрудников предпочтителен в большинстве случаев?**
 1. преобладание МД над МИН
 2. преобладание МИН над МД
 3. одинаково высокий уровень МД и МИН
 4. зависит от некоторых промежуточных факторов
- 15. Как люди с преобладающей мотивацией достижения успеха действуют в ситуации достижения реалистичных стимулирующих целей?**
 1. самостоятельно, упорно и настойчиво
 2. чередуя периоды «бури и натиска» с периодами длительного отдыха и релаксации
 3. проявляют склонность к поиску внешней помощи и поддержки, разнообразным отвлечениям от деятельности
 4. с большим воодушевлением, но крайне неорганизованно и хаотично
- 16. Люди с интернальным локусом контроля считают, что**
 1. события человеческой жизни преимущественно определяются самими людьми и зависят от их личных способностей, компетентности, мотивации
 2. человеческое поведение определяется в первую очередь разнообразными внешними силами (жизненными обстоятельствами, действиями других людей, судьбой, случаем и т.п.)
 3. в большинстве случаев поведение человека примерно в равной мере определяется «внешними» и «внутренними» факторами
 4. нет эмпирически проверенных данных
- 17. Для какой из перечисленных организационных культур характерны хронические жалобы руководителей и сотрудников по поводу того, что «жизнь проходит впустую», «на работе ничего интересного не происходит», «вспомнить нечего», «всё происходящее сливается в один серый поток» и т.п.?**
 1. амбивальной
 2. интернальной
 3. экстернальной
 4. нет эмпирически проверенных данных
- 18. Люди с высоким уровнем макиавеллизма склонны полагать, что**
 1. другими людьми можно и нужно манипулировать
 2. другими людьми можно манипулировать, но не следует этого делать по этическим соображениям
 3. другими людьми нужно манипулировать, но это не всегда удастся из-за недостаточного владения техникой манипуляции
 4. в большинстве случаев манипуляции другими людьми невозможны и недопустимы
- 19. Какие черты социального поведения присущи руководителям и сотрудникам, у которых высокий уровень макиавеллизма сочетается с позитивным «личностным фоном» (просоциальная направленность, интеллект, образованность)?**
 1. искренность, честность, эмоциональная теплота, надежность, «обаяние непосредственности»
 2. примитивное и наглое манипулирование окружающими
 3. социальная наивность, излишняя прямолинейность, «простота хуже воровства»
 4. социальная опытность и проницательность, дипломатичность, способность достигать цели и «продвигать» собственные идеи не вызывая сопротивления окружающих
- 20. В соответствии с мэрилендской моделью организации выделяются следующие составляющие организации:**

1. сервис, скорость, качество, чистота
2. организационная структура, технология, персонал, организационная культура
3. миссия, стратегия, цели и мифы организации
4. территория, оборудование, финансовые средства, персонал

21. Структура организации – это

1. система ценностей, норм, правил, представлений, ожиданий и верований, регулирующих поведение руководителей и сотрудников
2. система логических связей между уровнями управления, рабочими местами (видами работ) и группами рабочих мест
3. доминирующие в организации способы преобразования «исходного сырья» в «конечный продукт»
4. графическое изображение того, что есть в организации (руководитель, заместители, отделы и т.п.)

22. Объем управления (норма или диапазон управляемости) – это

1. количество лиц, находящихся в непосредственном подчинении руководителя
2. количество задач, решаемых тем структурным подразделением, которое возглавляет руководитель
3. показатель соотношения принятых и реализованных управленческих решений
4. среднее количество управленческих функций, приходящихся на одного руководителя определенного ранга (высшего, среднего или низшего)

23. Чем сложнее и ответственнее задачи, стоящие перед структурным подразделением, тем

1. меньше должен быть диапазон управления руководителя
2. больше может быть диапазон управления руководителя
3. этот фактор не оказывает никакого влияния на диапазон управления

24. Что подразумевают, когда говорят о таком показателе формализованности организационной структуры как «жесткость»?

1. наличие определённых правил проектирования, построения и преобразования организационной структуры
2. принятие в расчет при проектировании, построении и преобразовании организационной структуры рационально обоснованных и унифицированных принципов и алгоритмов
3. восприятие особенностей организационной структуры сотрудниками организации с точки зрения её (структуры) «податливости» различным преобразующим воздействиям
4. уточнение вопроса о том, кто является субъектом проектирования, построения и преобразования организационной структуры (например, руководители предприятия или какие-то «высшие инстанции»: министерства, администрации субъектов Федерации и т.п.)

25. Что выступает главным критерием оценки структуры организации как централизованной или децентрализованной?

1. экономическая результативность деятельности
2. деловая репутация организации
3. степень удовлетворенности трудом и работой руководителей первичного звена и рядовых сотрудников
4. организация функции принятия управленческих решений

26. К преимуществам централизации можно отнести

1. стимулирование инициативы сотрудников, создание реальных возможностей для идентификации личности с организацией
2. быстрое продвижение по карьерной лестнице способных и мотивированных сотрудников
3. малое количество и незначительные масштабы ошибочных управленческих решений
4. оперативное принятие управленческих решений

27. К недостаткам децентрализации можно отнести

1. принятие управленческих решений людьми, плохо осведомлёнными о конкретных обстоятельствах на местах
2. часто инициатива сотрудников может оказываться избыточной

3. затруднённая и ограниченность контактов лиц, принимающих решения, с рядовыми сотрудниками – исполнителями этих решений
4. затрудненность «горизонтальной» коммуникации – обмена информацией между равными по статусу сотрудниками и структурными подразделениями

28. Технология как компонент организации – это

1. система ценностей, норм, правил, представлений, ожиданий и верований, регулирующих поведение руководителей и сотрудников
2. система логических связей между уровнями управления, рабочими местами (видами работ) и группами рабочих мест
3. доминирующие в организации способы преобразования «исходного сырья» в «конечный продукт»
4. графическое изображение того, что есть в организации (руководитель, заместители, отделы и т.п.)

29. Какой уровень сплоченности обычно характерен для структурных подразделений с преобладанием совместно-индивидуальной формы организации деятельности?

1. высокий
2. средний
3. ниже среднего
4. низкий

30. Сочетание установки на максимум трудовой отдачи и максимум ожидаемого социального вознаграждения характерно для носителей

1. рыночного трудового сознания
2. манипулятивно-прессингового («врачебского») трудового сознания
3. имитационного трудового сознания
4. «пассионарного» трудового сознания

31. Базовой идеей «закрытой» организации (в понимании Л. Константина) является

1. иерархия
2. разнообразие
3. согласие (консенсус)
4. единство (сходство)

32. Слабые стороны «синхронной» организации (в понимании Л. Константина) связаны

1. с инерционностью, ригидностью, недостаточной мобильностью и низкой способностью к изменениям в целом, «обвальным» снижением эффективности работы в условиях динамично меняющейся внешней среды
2. с неспособностью быстрой мобилизации и концентрации на общей цели, ненадёжностью и низким качеством выполнения рутинных действий и процедур, низкой предсказуемостью, сопротивлением любым инновациям, направленным на внесение элементов упорядоченности, регламентации, формализованности и определённости
3. с большими потерями времени при принятии управленческих решений, склонностью к «забалтыванию» даже очевидных и несложных проблем
4. со снижением степени гибкости и утратой способности к организационным изменениям при достижении поставленной стратегической цели или при обнаружении неадекватности этой цели

33. В соответствии с подходом Т. Дила и А. Кеннеди системообразующим признаком для «культуры мелких успехов» является

1. сочетание быстрой обратной связи по результатам деятельности с относительно малым риском
2. сочетание медленной обратной связи и низкой степени риска
3. сочетание значительной степени риска и невысокой скорости обратной связи
4. сочетание высокой степени риска и высокой скорости обратной связи

34. Какое из перечисленных ниже «измерений» организационной культуры используется в концепции Г. Хофштеда?

1. индивидуализм/коллективизм
2. интернальность/экстернальность
3. реализм/потенциализм
4. ориентация на поиск внешней стимуляции/самодостаточность

35. Организационная культура каких стран характеризуется сочетанием «низкая дистанция власти + индивидуализм» (в понимании Г. Хофштеда)?

1. Австралия, Дания, Швеция
2. Бельгия, Италия, Франция
3. Венесуэла, Хорватия, Япония
4. Казахстан, Литва, Россия

36. Для какой из девиантных (невротических) организационных культур характерна гипертрофия механизмов страха, принуждения, доносительства и наказания?

1. параноидной
2. депрессивной
3. драматической (истероидной)
4. шизоидной

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Вопросы для подготовки к экзамену представлены ниже.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Психология управления как наука и область практической деятельности.
2. Психологическая сущность управления. Управление как перевод внешних воздействий во внутренний (субъективный) план активности человека.
3. Психологическая сущность управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Побудительные и ориентировочные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.
4. Психологическая сущность управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Исполнительские и контрольные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.
5. Управление как деятельность с латентной (неявной, скрытой) конфликтностью. Психологические противоречия в сфере управления.
6. «Парадигма власти» и «парадигма социального партнерства и обмена»: сравнительный анализ.
7. Структура управленческой деятельности (ориентировочная схема анализа управления). Связующие функции управления (базовые психические функции руководителя).
8. Представление об управленческом цикле как инварианте деятельности руководителя; основные элементы управленческого цикла.
9. Объекты и субъекты управления.
10. Понятие об индивидуальной управленческой концепции (ИУК): сущность, основные функции, особенности формирования и функционирования, средства реализации.
11. Основные «дефекты» ИУК: избегание персональной ответственности; ориентация на привлечение «готовых» профессионалов; ориентация на поиск «единственно верного» («самого совершенного») стиля руководства; дефекты постановки целей деятельности.
12. Основные «дефекты» ИУК: занятие оппортунистической позиции; неадекватное отношение к директивам; «смещение ролей»; попытки манипулирования.
13. Становление науки управления. Основные школы в науке управления.
14. Становление науки управления. Общие подходы в теории управления.
15. «Экзистенциальная теория менеджмента» Дж.С. Одиорне.

16. Современное состояние науки управления.
17. Организация как объект управления. Основные составляющие организации.
18. Организация как объект управления. Цели организации.
19. Формальная структура организации, её составляющие. Сложность-простота и степень формализации как характеристики организационной структуры.
20. Иерархические связи в организации. Централизация и децентрализация как принципы построения внутриорганизационных иерархических связей: достоинства и недостатки.
21. Кооперативные связи в организации. Взаимодействие между структурными подразделениями. Основные способы оптимизации кооперативных связей.
22. Организационная структура и её типология. Иерархические и адхократические структуры.
23. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Общепсихологический и интерактивный подходы к оптимизации диапазона управления руководителя.
24. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Факторы, влияющие на величину диапазона управления руководителя.
25. Технология как компонент организации.
26. Основные модели (формы) организации совместной деятельности в организации (по Л.И. Уманскому, Т.Ю. Базарову). Особенности *общения, сплоченности и социально-психологического климата* в условиях различных моделей организации совместной деятельности.
27. Организационная культура: психологическая природа, механизмы возникновения и изменения. Возможные индикаторы и характеристики организационной культуры.
28. Символический, когнитивный и систематический подходы к пониманию организационной культуры.
29. Организационные парадигмы по Л. Константину.
30. Организационная культура и её основные характеристики по Г. Хофстеде.
31. Подход Э. Шейна к пониманию организационной культуры.
32. Невротические (девиантные, акцентуированные) типы организационной культуры. Сравнительная эффективность уравновешенных и невротических организационных культур в «нормальных» и кризисных условиях социально-экономического развития.
33. Организации как развивающиеся системы. Этапы развития организации.
34. Социально-психологический климат группы и организации: содержание, проявления, критерии оценки.
35. Типология власти в организации.
36. Проблема критериев оценки управленческой деятельности. Непсихологические и психологические критерии. Авторитет руководителя и его основные компоненты (аспекты). Виды псевдоавторитета.
37. Целеполагание и планирование в деятельности руководителя. Признаки «хорошей цели».
38. Основные парадигмы контроля в сфере управления. Правила эффективной реализации руководителем контрольно-корректировочной функции. Возможные способы оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.
39. Персонал и его характеристики, оказывающие значимое влияние на эффективность деятельности организации. Основные функции руководителя в работе с персоналом. Данное представление как ориентировочная основа анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.

40. Основные ошибки руководителя при восприятии и оценке сотрудников; психологические механизмы возникновения этих ошибок. Основные типы установки руководителей на подчиненных (по Ф. Фидлеру). Данное представление как ориентировочная основа анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.
41. Нововведения в организации. Основные дефекты инновационной деятельности руководителей. Проблема адекватной оценки отношения сотрудников к нововведению на начальном этапе его внедрения.
42. Нововведения в организации. «Психологические барьеры» при нововведениях и стратегии их преодоления.
43. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. «Правило Гизелли». Концепция «промежуточных факторов» Ф. Фидлера и А. Лейстера. Особенности управленческого интеллекта.
44. Специфика мышления в деятельности руководителя.
45. Проблема личностных детерминант эффективности управленческой деятельности (профессионально важные качества руководителя).
46. Стили лидерства (руководства). Особенности организации групповой жизнедеятельности лидерами (руководителями) авторитарного (директивного), демократического (коллегиального) и либерального (попустительствующего) типов.
47. «Решетка менеджмента» (по Р. Блейку и Д. Моутон). «Ориентация на задачу» и «ориентация на отношения» как стили руководства (лидерства).
48. Проблема ситуативной адаптации стиля руководства. Вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера.
49. Типология стилей лидерства (руководства) по П. Херси и К. Бланшару. Их связь с этапами «организационного развития» сотрудников.
50. Кооперативный, партисипативный и тренерский (коучинг) стили управления: общая характеристика и условия применения.
51. Терминаторный стиль руководства и его разновидности.
52. Многомерные модели стиля руководства.
53. Принятие управленческих решений: критерии эффективности. Проблема «рамки» (неявных ограничений) субъекта решения. Индивидуальные различия (стили) управленческих решений.
54. Основные феномены принятия групповых управленческих решений. Феномен Groupthink (группмышления) (И. Джанис).
55. Психологические различия менеджера и предпринимателя.
56. Делегирование полномочий. Полномочия и ответственность. Объем полномочий.
57. Проблема принятия ответственности. Манипулирование ответственностью.
58. Понятие «управленческая команда». Распределение функциональных ролей в управленческой команде. Проблема формирования и оптимизации управленческой команды.
59. Коммуникации в организациях. Основные виды ошибок («барьеров») в организационной коммуникации.
60. Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций.
61. Проблема управления «внешней средой» организации.
62. Реклама как составная часть работы с «внешней средой». Виды рекламы. Механизмы рекламного воздействия. Формула AIDA (AIMDA).
63. Основные виды критики в адрес руководителя. Проблема конструктивного отношения руководителя к критике и толерантности к низкой социальной оценке его профессиональной деятельности.

64. Манипуляции в системах управления. Психологическая структура манипулятивного воздействия. Стратегия личностного сопротивления манипуляциям.
65. Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности: основные причины, динамика протекания, личностная предрасположенность к стрессам. Способы психопрофилактики и преодоления стресса.
66. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Иррациональные убеждения как основа непродуктивных форм организационного поведения руководителей: наиболее типичные ошибки иррационального мышления (по А. Эллису). Данное представление как ориентировочная основа управления стрессами в организации.
67. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Критерии психического здоровья руководителя. Адекватные и неадекватные эмоции в ответ на негативные события. Данное представление как ориентировочная основа управления стрессами в организации.
68. Концепция мотивации трудовой деятельности и организационного поведения сотрудников Д. Макгрегора (X и Y теории). «Теория Z» В. Оучи. Данное представление как ориентир формирования системы мотивации и стимулирования персонала.
69. Теории мотивации и их историческое изменение. Концепция мотивации Ф.У. Тейлора. Доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо. Данное представление как ориентир формирования системы мотивации и стимулирования персонала.
70. Двухфакторная теория мотивации трудовой деятельности Ф. Херцберга и её значение для психологии управления. Данное представление как ориентир формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе, оплаты труда).
71. Мотивационные подходы 1980-х годов. Мотивация и ожидания. Концепция субъективной справедливости. Данное представление как ориентир формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе, оплаты труда).
72. Конфликты в управленческой деятельности: типология, критерии, динамика развития. Основные причины управленческих конфликтов. позитивные (конструктивные) и деструктивные конфликты. Данное представление как ориентировочная основа управления конфликтами в организации.
73. Основные стратегии поведения человека в конфликте (по К. Томасу); «диапазон пригодности» каждой из них. Данное представление как ориентировочная основа управления конфликтами в организации.
74. Основные типы конфликтных личностей и наиболее целесообразные способы взаимодействия с ними. Данное представление как ориентировочная основа управления конфликтами в организации.
75. Стратегия конструктивного разрешения конфликта. Основные ошибки, совершаемые людьми, вовлеченными конфликт. Правила конструктивного поведения в конфликте. Данное представление как ориентировочная основа управления конфликтами в организации.
76. Основные типы организационных страхов («страхов на рабочем месте»). Данное представление как ориентир применения дисциплинарных взысканий.
77. Локус контроля как характеристика личности руководителя. Личностные особенности интерналов и экстерналов, их проявления в организационном поведении и управленческой деятельности.
78. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности. Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: глубинная мотивация; отношение к ситуациям достижения, соперничеству, конкуренции, риску; предпочитаемые цели деятельности; способы достижения реалистичных стимулирующих целей.

79. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности. Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: динамика уровня притязаний после успехов и неудач; отношение к оценкам со стороны окружающих; понимание причин успехов и неудач; самооценка; стиль планирования времени.
80. Макиавеллистические установки личности: общая характеристика. Особенности личности, социального и организационного поведения лиц с низким и высоким уровнем макиавеллизма.

Критерии оценки по промежуточной аттестации (экзамен)

Оценка **отлично** выставляется в том случае, если студент:

в полном объеме *знает* феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; основные теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

в полном объеме *умеет* осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

в полном объеме *владеет* методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности.

Оценка **хорошо** выставляется в том случае, если студент:

в полном объеме с незначительными пробелами *знает* феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; основные теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

в целом *умеет*, допуская несущественные ошибки (испытывая некоторые затруднения, разрешаемые при помощи преподавателя) осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

владеет, испытывая незначительные затруднения и совершая незначительные ошибки, методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности.

Оценка **удовлетворительно** выставляется в том случае, если студент:

поверхностно *знает* феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; некоторые теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

умеет, допуская существенные ошибки, исправляемые совместно с преподавателем, осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

владеет, испытывая значительные затруднения и совершая значительные ошибки, методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, отдельными психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности.

Оценка **неудовлетворительно** выставляется в том случае, если студент:

не знает феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

не умеет осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности;

не владеет методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности.

5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Захарова, Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л. Н. Захарова. – М.: Логос, 2014. – 376 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=84987
2. Организационная психология [Электронный ресурс + Текст] : учебник для академического бакалавриата / под ред. А.В. Карпова. – М. : Издательство Юрайт, 2018 (2015, 2012). – 570 с. (20 экз.) Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3B754308-202B-48C6-A6E8-9978C44271B2/organizacionnaya-psihiologiya>

5.2 Дополнительная литература:

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 172 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208.
2. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2007 (2006, 2005, 2003). – 584 с.
3. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528
4. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС 3+: учебное пособие для студентов всех уровней обучения (бакалавриат, магистратура) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 348 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363425
5. Овсянникова, Е.А. Психология управления: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – М. Флинта, 2015. – 222 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=279817
6. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2018. – 504 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6B16DBC7-8372-4205-9864-AFC5C0EFF91F/organizacionnaya-psihiologiya>
7. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 455 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118133

5.3 Периодические издания:

- Психологический журнал
- Вопросы психологии
- Психология. Журнал Высшей школы экономики

- Организационная психология
- Психология труда и организационная психология
- Психологические исследования
- Социальная психология и общество
- Человек. Сообщество. Управление
- Управление персоналом

6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Российское образование, федеральный портал [Официальный сайт] – URL: <https://www.edu.ru/>

Научная электронная библиотека [Официальный сайт] – URL: <https://elibrary.ru/>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Официальный сайт] – URL: <https://cyberleninka.ru/>

Электронная библиотечная система «Юрайт» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblioclub.ru/>

Электронная библиотечная система «Лань» [Официальный сайт] – URL: <https://e.lanbook.com/>

Экономика. Социология. Менеджмент, федеральный образовательный портал (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://www.ecsocman.hse.ru/>

East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии [Официальный сайт] – URL: <https://dlib.eastview.com/>

PsyJournals, портал психологических изданий [Официальный сайт] – URL: <https://psyjournals.ru/>

Электронный научный журнал «Психологические исследования» [Официальный сайт] – URL: <https://psystudy.ru/>

Электронный научный журнал «Организационная психология» (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

Электронный научный журнал «Психология труда и организационная психология» (Институт психологии РАН) [Официальный сайт] – URL: <https://work-org-psychology.ru/>

Электронная библиотека по социально-гуманитарным наукам «Куб» [Официальный сайт] – URL: <https://www.koob.ru/>

Электронная библиотека психологической литературы «MyWorld» [Официальный сайт] – URL: <https://psylib.myword.ru/>

Электронная библиотека психологической литературы «Всё для студента» [Официальный сайт] – URL: <https://www.twirpx.com/>

Институт практической психологии «Иматон» [Официальный сайт] – URL: <https://www.imaton.ru/>

7 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По курсу предусмотрено проведение лекционных и семинарских (практических) занятий. На *лекциях* преподавателем осуществляется систематическое изложение учебного материала, ставятся проблемы, представляются базовые ориентиры для самостоятельного освоения обучающимися содержания учебной дисциплины. На *семинарских (практических)* занятиях происходит разбор и обсуждение конкретных тем и проблем, освоение психодиагностического инструментария, овладение умениями психологического анализа управленческой деятельности и управленческого взаимодействия, организационно-управленческой реальности, овладение приемами и

способами психологического проектирования решения проблем личности, группы и организации как субъектов организационно-управленческой деятельности и отношений.

Важнейшим этапом освоения учащимися дисциплины «Психология управления» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной деятельности в сфере управления персоналом (HR-менеджмента), прививает навыки работы с литературой, статистическими данными. Цель самостоятельной работы – систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников.

Используются следующие формы организации самостоятельной работы студентов.

Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов и тем, способствующая обретению обучающимися базовой субъектной компетентности в профессиональной и учебно-профессиональной деятельности, выражающейся в способности и готовности самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве современной психологии управления, воспринимать и структурировать информацию в соответствии с индивидуальными особенностями и прогнозируемой траекторией движения в пространстве профессиональной деятельности в сфере управления персоналом (HR-менеджмента).

Подготовка письменных рефератов и эссе, устных докладов и сообщений по актуальным проблемам современной психологии управления, значимым с точки зрения подготовки профессионала, работающего в сфере управления персоналом (HR-менеджмента).

Составление программ и проектов аналитико-диагностической и/или консультационно-развивающей направленности. Примерами могут служить программы изучения личности, группы, организации, схемы анализа проблемных организационно-управленческих ситуаций, проекты организационного развития, оптимизации управления и др.

Подготовка к групповым дискуссиям, предполагающим, например, моделирование диалога (полилога) представителей различных теоретических школ и направлений, а также – совместное решение конкретной организационно-управленческой проблемы (формирование системы мотивации и стимулирования персонала; оценка и оптимизация социально-психологического климата рабочей группы; профилактика и разрешение конфликтов в трудовом коллективе; выработка критериев психологического отбора на определенные должностные позиции в организации; анализ и оценка рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом).

Подготовка к текущему контролю, включающая в себя проработку и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовку к семинарским и практическим занятиям, обобщающим коллоквиумам, контрольным работам и тестированию в соответствии с планами учебных занятий

Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий.

Организация процесса самостоятельной работы (СР) по дисциплине (модулю)
«Психология управления»

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
1.	Введение в психологию управления	Направленная рефлексия содержания индивидуальных управленческих концепций	за 12 недель до экзаменационной	Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		Подготовка творческого задания/эссе связанного с критическим анализом одной из школ науки управления или одного из подходов в теории управления Подготовка групповых мини-эссе по реконструкции управленческих представлений характерных для «дотейлоровского» этапа развития наук об управлении и организации Подготовка к текущему контролю	сессии	реферата/эссе Предоставление реконструктивно-го группового мини-эссе Контрольная работа
2.	Организационный контекст управления	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового проекта по анализу и оптимизации социально-психологического климата в различном организационно-культурном контексте Подготовка эссе по рефлексивному осмыслению личных организационных представлений/предпочтений Самостоятельное изучение подтем: «Влияние различных типов технологий на общение, сплоченность и социально-психологический климат структурных подразделений организации» и «Инновации в организациях: психологическая работа с сопротивлением» Подготовка к текущему контролю	за 10 недель до экзаменационной сессии	Предоставление реферата/эссе Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
3.	Психологическое содержание и структура управления	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Подготовка группового исследовательского мини-проекта по психологическо-	за 8 недель до экзаменационной сессии	Предоставление реферата Предоставление отчета о групповом исследователь-

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		му анализу и оптимизации конкретной управленческой функции Самостоятельное изучение подтемы «Основные подходы к изучению управленческой деятельности» Подготовка к текущему контролю		ском мини-проекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
4.	Психология субъекта управленческой деятельности	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Мини-исследование по психологическому анализу личностных и социально-психологических факторов эффективности управленческой деятельности / Проект по психологическому отбору на определенные управленческие позиции (на выбор) Самостоятельное изучение подтемы «Психология практического мышления руководителя» Подготовка к текущему контролю	за 5 недель до экзаменационной сессии	Предоставление реферата Предоставление отчета о проведенном исследовании / разработанном проекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
5.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового проекта по преодолению и профилактике конкретных профессиональных вредностей и психологических сложностей управленческой деятельности Самостоятельное изучение подтемы «Тайм-менеджмент: способы и техники управления руководителем собственным временным ресурсом» Подготовка к текущему контролю	за 2 недели до экзаменационной сессии	Предоставление реферата Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

8.1 Перечень информационных технологий

– Проверка заданий по самостоятельной работе, информирование о результатах текущей аттестации (контрольные работы, тестирование) и консультирование по электронной почте.

– Использование электронных презентаций при проведении семинарских (практических) занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

MS Windows 10 (x64)

MS Office 2016

Комплект антивирусного программного обеспечения

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/>).
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://www.biblioclub.ru/>).
3. Электронная библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/>).
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (<https://cyberleninka.ru/>)
4. Электронный каталог библиотеки КубГУ (<https://www.kubsu.ru/node/>).
5. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect (<https://www.sciencedirect.com/>).

8. EBSCO, универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний (<https://search.epnet.com/>).

9. East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии (<https://dlib.eastview.com/>)

9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа (ул. 2-я Пятилетка, 21), оснащенная необходимым комплектом учебной мебели, доской учебной
2.	Семинарские (практические) занятия	Аудитория для проведения семинарских (практических) занятий (ул. 2-я Пятилетка, 21), оснащенная необходимым комплектом учебной мебели, доской учебной
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (ул. Ставропольская, 149), оснащенная мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль,	Аудитория для проведения текущего контроля и

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
	промежуточная аттестация	промежуточной аттестации (ул. Ставропольская, 149), оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы (ул. Ставропольская, 149), оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.