

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.

«27» августа 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.02 «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА»

Направление подготовки 37.04.01. Психология

Направленность (профиль):
Психология труда и экономическая психология

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология управленческого труда» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

Программу составили:
Флоровский С.Ю. канд. психол. наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология управленческого труда» обсуждена на заседании кафедры психологии личности и общей психологии
протокол № 9 « 19» апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой Шлыкова Ю.Б.



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления
протокол № 10 «12» апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой социальной психологии и социологии управления Дёмин А.Н.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета
управления и психологии
протокол № 12 «19» апреля 2018 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.


подпись

Рецензенты:

Ясько Б.А., доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры
управления персоналом и организационной психологии КубГУ.

Прусова Э.В., кандидат психологических наук, доцент частного
образовательного учреждения дополнительного профессионального
образования «Центр современного образования».

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Формирование у студентов системы представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах психической регуляции поведения, деятельности и общения людей, выступающих в качестве субъектов управлеченческого труда.

1.2 Задачи дисциплины

1. Формирование понятия о психологии управлеченческого труда как науке и области практической деятельности, её месте в системе современного научного знания о труде.
2. Рассмотрение основных понятий, методологических и методических принципов психологии управлеченческого труда как инструментов организации профессионального психологического мышления при решении задач сопровождения профессиональной деятельности и развития руководителей, содействия управленцам в конструктивном разрешении возникающих проблемных ситуаций, принятии оптимальных управлеченческих решений, преодоления влияния экзогенных и эндогенных деструктивных факторов управлеченческой деятельности, поддержки вектора позитивной направленности личностного и социально-психологического развития индивидуальных и групповых субъектов управлеченческого труда.
3. Систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции поведения, деятельности и общения людей как субъектов управлеченческого труда, а также о психологических эффектах включения человека в реализацию различных типов, вариантов, схем и сценариев организационно-управлеченческой деятельности и организационно-управлеченческих отношений.
4. Помощь в овладении приемами и средствами психологического анализа управлеченческой деятельности, ситуаций её реализации, психологической оценки и прогнозирования последствий управлеченческих решений и формирования на этой основе готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
5. Содействие формированию готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
6. Формирование способности осуществлять постановку целей и задач, обосновывать гипотезы, разрабатывать программы и методическое обеспечение исследования психологических проблем управлеченческой деятельности.
7. Совершенствование умений и навыков анализа и реферирования научной литературы по психологии управлеченческого труда и смежной проблематике.
8. Помощь в освоении умений и навыков планирования и реализации научно-исследовательской, экспертно-оценочной, проектировочной, консультационной и оптимизационно-развивающей деятельности в области психологии управлеченческого труда.
9. Повышение уровня коммуникативной компетентности, умения вести публичную полемику, обосновывать и доказательно утверждать собственную точку зрения по основным проблемам психологии управлеченческого труда, 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 управлеченческого труда» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Психология управлеченческого труда», формируются в процессе изучения

учебных дисциплин «Методологические проблемы психологии», «Планирование теоретического и эмпирического исследования» (части 1 и 2), «Качественные и количественные методы исследований в психологии», «Методология и философия науки», «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии» (часть 1), «Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования» (часть 1), «Теории личности/Психология развития», «Психология карьеры», «Экономическая психология», «Мотивация трудовой деятельности/Психология безопасности личности», «Психология трудовых конфликтов/Психология переговоров».

Дисциплина «Психология управляемого труда» изучается параллельно с дисциплинами «Планирование теоретического и эмпирического исследования» (часть 3), «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии» (часть 2), «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Профессиональные стрессы и профессиональные деформации личности», «Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования» (часть 2), «Профориентация и карьерное консультирование/История и перспективы развития психологии труда».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Психология управляемого труда» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Планирование теоретического и эмпирического исследования» (часть 4), «Профессиональные стрессы и профессиональные деформации личности», «Психологическое профессиоведение», «Организационная психология/Психология рекламы и маркетинга», прохождения преддипломной практики, подготовки и написания выпускной квалификационной работы.

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 общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОК-2, ОПК-2, ПК-1

№ пп.	Индекс компет- енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знатъ	уметь	владеТЬ
1.	ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	психологиче- скую сущность управляемого труда, тезаурус ситуаций управ- ленческой дея- тельности, пси- хологическую феноменологию, закономерности и механизмы принятия и реа- лизации управ- ленческих реше- ний	осуществлять психологиче- ский анализ управляемской деятельности, ситуаций её реализации; анализировать психологическое содержание управляемских решений; оценивать их типологические и стилевые характеристики; выявлять соот- ветствие-несоот- ветствие ситуационно-	приемами и средствами психологиче- ского анализа управляем- ской деятель- ности, ситуа- ций её реализации, психологиче- ской оценки и прогнозирова- ния послед- ствий управ- ленческих решений

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знатъ	уметь	владеть
				деятельностному и организационно-культурному контексту	
2.	ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	феноменологию, закономерности и механизмы функционирования и развития трудового коллектива как объекта и субъекта управления, психологической общности людей и организационной субъединицы со специфической субкультурой	определять оптимальную стратегию взаимодействия с трудовым коллективом на основании учета содержания выполняемой трудовой деятельности, уровня его социально-психологического развития, актуальной и потенциальной субкультуры, личностно-композиционного состава, характера управленческой ситуации, организационно-культурного контекста и др.	ориентирами, стратегиями и приемами ситуационно-деятельностной, социально-психологической и организационно-культурной экологизации стиля руководства трудовым коллективом в целях продуктивного решения стоящих перед ним задач и проблем
3.	ПК-1	способность осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования	психологическое содержание управленческой деятельности; основные подходы к изучению и психологическому анализу управленческой деятельности	осуществлять постановку целей и задач, обоснование гипотез, разработку программы и методического обеспечения исследования психологических проблем управленческой деятельности	интеллектуальными навыками постановки целей и задач, обоснования гипотез, разработки программы и методического обеспечения исследования психологических проблем управленческой деятельности

№ пп.	Индекс компет- енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знатъ	уметь	владеть
		(теоретического, эмпирического)			

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Сессии	
		2	3
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего)	20	20	–
Занятия лекционного типа	6	6	–
Лабораторные занятия	–	–	–
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	14	14	–
Иная контактная работа:			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	–	0,3
Самостоятельная работа, в том числе			
Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов	35	–	35
Реферат / эссе	12	12	–
Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)	26	26	–
Контрольная работа	7	7	–
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.)	35	35	–
Контроль:			
Подготовка к экзамену	8,7	–	8,7
Общая трудоемкость	час.	144	100
	в том числе контактная работа	20,3	20
	зач. ед.	4	2,78
			1,22

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в период сессий 2 и 3 (заочная форма)

№ разде- ла	Наименование разделов	Количество часов					
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа	
			Л	ПЗ	ЛР		
1	2	3	4	5	6	7	
1.	Психологическая сущность управленческого труда	42	2	4	–	36	

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
2.	Руководитель как субъект управленческой деятельности	51	2	6	–	43
3.	Руководитель в управленческой деятельности: психологические ресурсы и ограничения	42	2	4	–	36
Итого по дисциплине:			6	14	0	115

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.	Психологическая сущность управленческого труда	1. Управленческий труд как предмет психологического изучения. Психологические основы компетентности руководителя	Р/Э КонР
2.	Руководитель как субъект управленческой деятельности	2. Руководитель как субъект организации деятельности личности и группы и управления жизнедеятельностью организации. Управленческий коллектив: психология коллективного субъекта управления	Р/Э КонР
3.	Руководитель в управленческой деятельности: психологические ресурсы и ограничения	3. Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя. Психологические ресурсы и ограничения управленческой деятельности	Р/Э КонР

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

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Психологическая сущность управленческого труда	– Управленческий труд как предмет психологического изучения – Психологическая основа компетентности руководителя	Групповая дискуссия Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление результатов микроисследования/ микропроекта Контрольная работа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
2.	Руководитель как субъект управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – Руководитель как субъект организации деятельности личности и группы – Руководитель как субъект управления жизнедеятельностью организаций – Управленческий коллектив: психология коллективного субъекта управления 	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Предоставление рефератов Контрольная работа
3.	Руководитель в управленческой деятельности: психологические ресурсы и ограничения	<ul style="list-style-type: none"> – Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя – Психологические ресурсы и ограничения управленческой деятельности 	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Предоставление рефератов Контрольная работа

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	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
		3
1	2	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.
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.	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, решения исследовательских и проектных задач.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ, ЭССЕ И НАПРАВЛЕНИЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПРОЕКТНОЙ (НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ) РАБОТЫ МАГИСТРАНТОВ

Управленческая деятельность как объект психологического исследования и оптимизации

Функции и роли руководителя

Основные подходы к пониманию и определению эффективности управленческого труда

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 способы к управленческой деятельности

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

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 профессиональной социализации

Методы повышения стрессоустойчивости руководителей

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

Эмоциональное выгорание руководителей: 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

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. Психологическая специфичность управленческого труда как разновидности трудовой деятельности (по социальнно-психологическому статусу, по связи с конечными результатами, по предмету, по процессу, по содержанию, по цели, по организационному статусу субъекта, по характеру внешних и внутренних условий).
2. Основные подходы к изучению управленческой деятельности. Данное представление как когнитивная основа способности осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического).
3. Система основных управленческих функций. Производственно-техническое, кадровое и организационно-административное измерения управленческой деятельности. Представление о производных (синтетических) функциях управления. Индивидуальный и общеорганизационный планы реализации управленческих функций.
4. Управленческие роли руководителя (по Г. Минтцбергу): межличностные, информационные, связанные с принятием решения.
5. Проблема эффективности управленческой деятельности. Психологические и непсихологические критерии оценки эффективности труда руководителя.
6. Представление о функциональном инварианте управленческой деятельности: основные и связующие функции управления.
7. Целеполагание как функция управления и управленческая компетенция. Психологические признаки «хорошой цели».
8. Планирование как функция руководителя и психологическая проблема управленческой деятельности. Представление об основных способах планирования сложной деятельности. Психологические сложности планирования. Индивидуальные различия процесса планирования.
9. Организация исполнения как управленческая функция.
10. Управление мотивационным потенциалом сотрудников как задача руководителя. Концептуальные основы управления мотивацией исполнительского труда (Д. МакГрегор, В. Оuchi, Ф. Херцберг, Д. Хакман и Г. Олдхэм). Комплексно-методический и адаптационно-организационный подходы к реализации функции мотивирования.

11. Мотивационная регуляция и саморегуляция управленческой деятельности: основные концептуальные модели (А. Маслоу, Д. Аткинсон, Д. МакКлелланд, В. Врум, С. Адамс, Э. Лоулер и Л. Портер).
12. Функция контроля и оценки в деятельности руководителя. Основные парадигмы контроля в сфере управления. Типичные ошибки руководителей при осуществлении контрольно-оценочных функций. Правила эффективной реализации руководителем контрольно-корректировочной функции.
13. Принятие решения как системообразующая функция управленческой деятельности. Организационные факторы управленческих решений. Неопределенность, сложность и динамичность организационной среды принятия решений. Нормативная структура процесса принятия управленческого решения. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
14. Типология управленческих решений. «Признаки хорошего решения». Стили принятия решений. «Личностные ограничения» руководителя как субъекта, принимающего решения. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
15. Руководитель как субъект внутриорганизационных коммуникаций. Виды внутриорганизационных коммуникаций. Основные виды ошибок и «барьеров» в организационной коммуникации. Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций в организации.
16. Руководитель как субъект коммуникаций во внешней среде организации (структурного подразделения). Мониторинг внешнего окружения организации (структурного подразделения) как задача и направление деятельности руководителя. Представительские роли и функции руководителя.
17. Руководитель как должностное лицо. Типология управленческих должностей. Требования статусно-должностных позиций к управленческой компетентности. «Пирамида менеджерских навыков».
18. Власть как регулятор управленческой деятельности. Типы власти в организации (по В. Френчу и П. Рейвену). Предпочтение и использование руководителями различных форм власти: личностные, ситуационные и организационно-культурные детерминанты.
19. Авторитет руководителя и его основные составляющие. Феномен псевдоавторитета. «Синдром угрожаемого авторитета». Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
20. Работа руководителя с персоналом. Основные ошибки руководителя при восприятии и оценке сотрудников; психологические механизмы возникновения этих ошибок. Основные типы установки руководителей на подчиненных. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
21. Стиль руководства как интегральная характеристика личности и деятельности управленца. Особенности организации групповой жизнедеятельности руководителями авторитарного (директивного), демократического (коллегиального) и либерального (попустительствующего) типов. Континуум стилей руководства по Р. Лайкерту. «Решетка менеджмента». Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
22. Проблема ситуативной адаптации стиля руководства. Вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера. Модификация стиля руководства в соответствии с этапами «организационного развития» сотрудников: модель П. Херси

и К. Бланшара. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

23. Многомерные модели стиля руководства. Терминаторный стиль руководства и его разновидности. Сравнительная эффективность стилей руководства в стабильной социально-экономической/организационно-экономической ситуации и в условиях масштабных кризисных изменений. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
24. Группа как объект управленческой деятельности. Группы в организации: функции и типы. Влияние группы на поведение и установки сотрудников по отношению к организации, выполняемой работе, удовлетворенности трудом, производственную и социальную адаптацию. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
25. Руководство группой: проблема направленного влияния на систему групповых коммуникаций, норм, межличностных отношений, уровень сплоченности и социально-психологического климата. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
26. Руководитель и разрешение конфликтов в группе. Посредническая функция руководителя в разрешении конфликтов, возникающих у сотрудников во внутргрупповых и межгрупповых отношениях. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
27. Соотношение стиля руководства, уровня развития группы и эффективности групповой деятельности. Ситуационная адаптация стиля руководства группой. Проблема совместимости руководителя и группы. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
28. Группа как коллективный субъект управления. Основные условия эффективной командной работы. Жизненный цикл команды. Командная работа и командное строительство (Team Building). Роль и функции руководителя в структуре самоуправляемой команды. Границы применимости командного подхода в управленческой практике.
29. Руководитель как субъект управления организационной реальностью. Роль руководителей в определении и реализации идеи, миссии, стратегии, внешних и внутренних целей организации. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
30. Структура организации как контекстный фактор деятельности руководителя и объект управленческих воздействий. Сложность/простота, формализованность, централизация/децентрализация как характеристики организационной структуры. Психологические особенности управленческой деятельности в организациях со сложной и простой, высоко формализованной и слабо формализованной, централизованной и децентрализованной структурой.
31. Психологические особенности управленческой деятельности в иерархических и адхократических организационных структурах. Сравнительная эффективность иерархических и адхократических структур в «нормальных» и кризисных социально-экономических и организационно-экономических условиях.

32. Проблема оптимизации диапазона управления (объема управления, нормы управляемости) руководителя. Общепсихологический, интерактивный и факторно-ситуационный подходы к её решению.
33. Технология как контекстный фактор деятельности руководителя и объект управлеченческих воздействий. Психологические особенности управлеченческого труда в условиях реализации различных технологий и моделей организации совместной деятельности сотрудников.
34. Организационная культура как контекстный фактор деятельности руководителя и объект управлеченческих воздействий. Задачи проектирования, создания и преобразования ОК в управлеченческой деятельности.
35. Организационно-культурная обусловленность управлеченческой деятельности: вариативность эффективного управления в различных организационно-культурных контекстах. Типологии организационной культуры как инструмент экологизации деятельности и поведения руководителя.
36. Личность и поведение руководителя как детерминанты дисфункциональных изменений организационной культуры. Деформации управлеченческой деятельности и управлеченческого взаимодействия в условиях организационно-культурной «невротизации».
37. Руководитель как субъект организационного развития. Проектирование и реализация развития организации/структурного подразделения как задача управлеченческой деятельности.
38. Руководитель как субъект организационных изменений. Психологические аспекты инновационной деятельности руководителя.
39. Группа взаимосвязанных руководителей как коллективный субъект управления. Совместная деятельность руководителей по управлению организацией как совместная управлеченческая деятельность.
40. Регуляция межгруппового взаимодействия и межгрупповых отношений в организации как приоритетная задача совместной управлеченческой деятельности.
41. Психологические характеристики коллективного субъекта управления: и совместной управлеченческой деятельности. Проблема оценки эффективности совместной управлеченческой деятельности руководителей.
42. «Партнер по совместной управлеченческой деятельности» как особая ролевая позиция руководителя.
43. Восприятие и интерпретация руководителями реалий совместной управлеченческой деятельности. Проблема адекватности репрезентации совместной управлеченческой деятельности в сознании руководителей.
44. Управленческая команда: психологические признаки и критерии. Формирование и оптимизация управлеченческой команды. Распределение функциональных ролей в управлеченческой команде. Принятие групповых управлеченческих решений в традиционном и командном менеджменте.
45. Формирование руководителем своего окружения в организации: критерии построения «круга доверия», подбора партнеров и сотрудников.
46. Многообразие типов управлеченческих команд в зависимости от особенностей организационно-культурного контекста их функционирования и развития. Управленческое взаимодействие руководителей организации как фактор культурообразования.
47. Проблема негативной синергии в командной работе и управлеченческом взаимодействии руководителей организаций.
48. Микрополитический подход к анализу управлеченческой деятельности. Основные формы и сценарии микрополитических игр. Личностные, ситуационные и организационно-культурные детерминанты предпочтения и использования руководителями различных стратегий и тактик микрополитического поведения.

49. Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности: основные причины, динамика протекания, личностная предрасположенность к стрессам. Способы психопрофилактики и преодоления стресса. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
50. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Иррациональные убеждения как основа непродуктивных форм организационного поведения руководителей. Проблема адекватности реагирования руководителей на негативные события. Страх как регулятор деятельности и организационного поведения руководителя.
51. Конфликты в управленческой деятельности: типология, критерии, динамика развития. Основные причины управленческих конфликтов. Основные ошибки, совершаемые людьми, вовлеченными в конфликт. Правила конструктивного поведения в конфликте. Руководитель как посредник в разрешении конфликтов.
52. Руководитель как «мишень» критики. Основные виды критики в адрес руководителя. Проблема конструктивного отношения руководителя к критике и толерантности к низкой социальной оценке его профессиональной деятельности.
53. Манипуляции в системах управления. Психологическая структура манипулятивного воздействия. Стратегии личностного сопротивления манипуляциям.
54. Личностные детерминанты эффективности управленческой деятельности. Проблема психологических требований к личности руководителя: связь с социокультурным и организационно-экономическим контекстом.
55. Понятие об индивидуальной управленческой концепции (ИУК) руководителя: сущность, основные функции, особенности формирования и функционирования, средства реализации. Основные дефекты ИУК.
56. Специфика мышления в деятельности руководителя (направленность на реализацию, мотивируемость, действенность, «оценочность», антиномичность, приоритет неспецифической мотивации, индивидуализированность решений). Особенности репрезентации объекта практического мышления в сознании руководителя.
57. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. «Правило Гизелли». Концепция «промежуточных факторов» Ф. Фидлера и А. Лейстера. Особенности управленческого интеллекта. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
58. Психологические ограничения руководителя (М. Вудкок, Д. Френсис): природа, этиология, распознавание, преодоление. Данное представление как когнитивная основа готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
59. Профессиональное и личностное развитие руководителя: феномен управленческой карьеры. Стабильные и критические периоды в профессиональном и личностном развитии руководителей. Планирование и реализация управленческой карьеры: психологические, социально-психологические и организационно-экологические аспекты.
60. Способности к управленческой деятельности: оценка, прогнозирование, развитие. Проблема определения состава управленческих способностей. Общеорганизационные способности. Дифференциация общих и специальных способностей в управленческой деятельности. Данное представление как когнитивная основа способности осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического).

Критерии оценки по промежуточной аттестации (экзамен)

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

в полном объеме *знает* феноменологию, закономерности и механизмы построения и реализации обсуждаемого типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия); основные теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

в полном объеме *умеет* осуществлять психологический анализ обсуждаемого типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия) на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

в полном объеме *владеет* методологией психологического анализа управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия), психологическими средствами их оптимизации.

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

в полном объеме с незначительными пробелами *знает* феноменологию, закономерности и механизмы построения и реализации обсуждаемого типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия); 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 типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия) 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 управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия), психологическими средствами их оптимизации.

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

поверхностно *знает* феноменологию, закономерности и механизмы построения и реализации обсуждаемого типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия); некоторые теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

умеет, допуская существенные ошибки, исправляемые совместно с преподавателем, осуществлять психологический анализ обсуждаемого типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия) 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 управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия), отдельными психологическими средствами их оптимизации.

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

не знает феноменологию, закономерности и механизмы построения и реализации обсуждаемого типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия); теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

не умеет осуществлять психологический анализ обсуждаемого типа/варианта управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия);

не владеет методологией психологического анализа управлеченческой деятельности (управлеченческого взаимодействия), психологическими средствами их оптимизации.

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

5.1 Основная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС 3+: учебное пособие для студентов всех уровней обучения / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 348 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363425.

5.2 Дополнительная литература:

1. Журавлев, А.Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2010. – 248 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87639.
2. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2011. – 296 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=86278.
3. Кабаченко, Т.С. Психология управления: учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – М.: Пед. о-во России, 2003. – 384 с.
4. Карпов, А.В. Психология менеджмента: учебное пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2008. – 584 с.
5. Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 89 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=455586.
6. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлёв, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2015. – 712 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=430628.
7. Социальная психология труда / отв. ред. А.Л. Журавлёв, Л.Г. Дикая. В 2 т. Т.1. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2010. – 488 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87644.
8. Социальная психология труда / отв. ред. А.Л. Журавлёв, Л.Г. Дикая. В 2 т. Т.2. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2010. – 442 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=86265.

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

6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины

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 «Университетская библиотека ONLINE» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblioclub.ru/>

Электронная библиотечная система «Юрайт» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblio-online.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 компаний «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, приёмами и средствами психологического проектирования решения проблем их оптимизации.

Важнейшим этапом освоения учащимися дисциплины «Психология управлена тельного труда» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной психологической деятельности, 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 управлеченческого труда, воспринимать и структурировать информацию в соответствии с индивидуальными особенностями и прогнозируемой траекторией движения в пространстве профессиональной психологической деятельности.

Подготовка письменных рефератов и эссе, устных докладов и сообщений по актуальным проблемам современной психологии управлеченческого труда, значимым с точки зрения подготовки психолога.

Составление программ и проектов аналитико-диагностической и/или консультационно-развивающей направленности. Примерами могут служить программы анализа психологического содержания управлеченческой деятельности и управлеченческого взаимодействия в конкретных ситуационно-деятельностных и организационно-культурных контекстах реализации, диагностики личности и группы как субъектов управления, схемы анализа проблемных организационно-управлеченческих ситуаций, проекты оптимизации управления, совершенствования управлеченческой компетентности руководителей и др.

Подготовка к групповым дискуссиям, предполагающим, например, моделирование диалога (полилога) представителей различных теоретических школ и направлений, а также – совместное решение конкретной проблемы управлеченческой деятельности и управлеченческого взаимодействия (выявление причин снижения эффективности управлеченческой деятельности, оптимизация стиля руководства, разработка критериев психологического отбора на определенные должностные позиции в организации и др.).

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 и контрольным работам 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 управлеченческого труда»

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
1.	Психологическая сущность управлеченческого труда	Направленная рефлексия индивидуального опыта управлеченческой деятельности (реализации управлеченческих функций) Подготовка творческого задания/эссе связанного со сравнительным анализом основных подходов к изучению управлеченческой деятельности Подготовка к участию в групповой дискуссии «Управлеченческая компетентность руководителя: психологическая оценка и развитие»	1-4 неделя	Представление эссе Представление рефлексивного мини-отчета Представление результатов микроисследования/микропроекта Участие в групповой дискуссии Контрольная работа

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		Подготовка к текущему контролю		
2.	Руководитель как субъект управленческой деятельности	Подготовка реферата/эссе по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового проекта по анализу и оптимизации управленческого взаимодействия руководителя на индивидуальном/групповом/организационном уровнях Подготовка к участию в групповой дискуссии «Психологическая природа терминаторного менеджмента» (на основе анализа конкретной ситуации) Самостоятельное изучение подтемы: «Психология совместной управленческой деятельности» Подготовка к текущему контролю	5-10 неделя	Предоставление реферата/эссе Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Участие в групповой дискуссии Проверка конспектов Контрольная работа
3.	Руководитель в управленческой деятельности: психологические ресурсы и ограничения	Подготовка реферата/эссе 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 временем ресурсом», «Руководитель в трудных ситуациях управленческой деятельности» Подготовка к текущему контролю	11-14 неделя	Предоставление реферата/эссе Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Проверка конспектов Контрольная работа

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 и др.), консультирование по электронной почте.

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

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

Microsoft Windows 8, 10

Microsoft Office Professional Plus

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.ernet.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 (ауд. 415А, ул. Ставропольская, 149), оснащенная необходимым комплектом учебной мебели, доской учебной
2.	Семинарские (практические) занятия	Аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. 415А, ул. Ставропольская, 149), 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, промежуточная аттестация	Аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Ставропольская, 149), оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
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.