МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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.
подпись
«_ 29 »_____мая_____ 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)
Б1.Б.01 Социология и психология управления

Направление подготовки	46.04.02 - Документоведение и архивоведение (уровень магистратуры)
Направленность (профиль)	"Организационное проектирование систем управления"
Форма обучения	очная
Квалификация	Магистр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.01 Социология и психология управления составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки / специальности 46.04.02 - Документоведение и архивоведение

Программу составил(и):
О.В. Киреева, доцент, кандидат психол. наук

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.01 Социология и психология управления утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления протокол №12 от 21.05.2020 г.
Заведующий кафедрой (разработчика) А.Н. Демин

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.01 Социология и психология управления обсуждена на заседании кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов протокол № 9 от 22.05.2020 г.
Заведующий кафедрой (выпускающей) Ермоленко В.В.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол №6 от 25 мая 2020 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.

подпись

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

Верстова М.В., канд. психол. наук, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования ФГБОУ ВО КубГУ

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

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

1.2 Задачи дисциплины

1. Формирование у студентов понятия о социологии и психологии управления как науках и областях практической деятельности, их месте в системе современного научного знания об управлении.
2. Рассмотрение основных понятий, методологических и методических принципов социологии и психологии управления как инструментов организации профессионального психологического мышления при решении проблем в сфере организационно-управленческой практики.
3. Систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах социальной и психической регуляции поведения и взаимодействия людей как субъектов и объектов управления, а также о социальных и психологических характеристиках различных типов организационно-управленческих систем и отношений.
4. Формирование способности применять знания в области социологии и психологии управления для решения задач будущей профессиональной деятельности.
5. Содействие формированию у студентов готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений.
6. Обучение навыкам работы с научной литературой по социологии и 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 социологическим и психологическим аспектам проблем управления, выстраивать адекватную ролевую профессиональную позицию при взаимодействии с различными категориями партнеров (руководители, коллеги, подчиненные, заказчики, клиенты, посредники и др.).

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Социология и психология управления» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули) учебного плана».

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Социология и психология управления», формируются в процессе изучения учебных дисциплин «Социология» и «Психология», осваиваемых студентами на уровне бакалавриата или специалитета.

Дисциплина «Социология и психология управления» изучается параллельно с дисциплинами «Моделирование управленческой деятельности».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Социология и психология управления» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Оценка эффективности организационной системы управления», «Методология организационного проектирования системы управления организации».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы Процесс изучения дисциплины направлен на формирование частей следующих *общекультурных* и *общепрофессиональных* компетенций: ОК-3, ОПК-5

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	феноменологию, закономерности и механизмы функционирования и развития личности в организационно-управленческом контексте; возможности и ограничения саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала личности и группы в условиях различных типов организационно-управленческих систем и отношений; систематику и этиологию социальных ограничений, профессиональных вредностей и психологических сложностей управленческой деятельности (деформированный макросоциальный контекст, стрессы, конфликты, психическое выгорание, профессиональн	определять оптимальную траекторию личностного и профессионального развития человека, его саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала в конкретном организационно-управленческом контексте на основании соотнесения возможностей и ограничений личности и организационнодеятельностной среды; распознавать симптоматические проявления субъективного неблагополучия и нарушения психологического здоровья руководителей и сотрудников организации	базовыми ориентирами, стратегиями и приемами поддержки саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала руководителей и сотрудников организации; базовыми приемами повышения и поддержания субъективного благополучия, сохранения психологического здоровья себя и партнеров по управленческому взаимодействию

			ая деформация, силовое давление, манипулировани е и др.)		
2.	ОПК-5	способность применять знания в области психологии управления коллективом	феноменологию, закономерности и механизмы функционирован ия и развития трудового коллектива как объекта и субъекта управления, организационно й субъединицы, и психологическо й общности людей	определять оптимальную стратегию взаимодействия с трудовым коллективом на основании учета характера выполняемой коллективом трудовой деятельности, уровня его социально-психологического развития, личностно-композиционного состава, особенностей актуальной управленческой ситуации, организационно-культурного контекста и др.	базовыми ориентирами, стратегиями и приемами ситуационно-деятельностной, социально-психологическ ой и организационн о-культурной экологизации стиля руководства трудовым коллективом в целях продуктивного решения стоящих перед ним задач и проблем

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		9
Контактная работа, в том числе:		
Занятия лекционного типа	6	6
Лабораторные занятия	–	–
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	12	12
Иная контактная работа:		
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3

Самостоятельная работа, в том числе:			
Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов		7	7
Реферат		10	10
Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных		10	10
пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)			
Контроль			
Подготовка к экзамену		26,7	26,7
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**72**
	в том числе контактная работа	**18,3**	**18,3**
	зач. ед.	**2**	**2**

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре *(очная форма)*

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в проблематику социологии и психологии управления	8	1	2	–	5
2.	Социальное и психологическое содержание управления	8	1	2	–	5
3.	Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности	12	2	4	–	6
4.	Социальные ограничения, профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	8	1	2	–	5
5.	Организационный контекст управления: социологические и психологические аспекты	9	1	2	–	6
	Итого по дисциплине:		**6**	**12**	**0**	**27**

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 проблематику социологии и психологии управления	Социология и психология управления как науки и области практической деятельности, предмет и задачи. Управление как социальная и психологическая реальность. Фундаментальные социологические и психологические закономерности управления	Р, КонР
2.	Социальное и психологическое содержание управления	Социальная сущность управления как преодоление социально-организационной энтропии. Психологическое содержание и структура управления: основные и связующие функции руководителя	Р, КонР
3.	Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности	Власть как регулятор управленческой деятельности. Стили руководства. Личность руководителя и эффективность управленческой деятельности. Группа как субъект управления. Социология и психология управленческой команды	Р, КонР
4.	Социальные ограничения, профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	Модель отрицательного отбора и карьерного продвижения в управлении: социальная и психологическая обусловленность. Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности. Конфликты, манипуляции и силовое давление в деятельности руководителя	Р, КонР
5.	Организационный контекст управления: социологические и психологические аспекты	Организация как объект и субъект управления. Социология и психология организационной жизнедеятельности. Организационная культура и организационное развитие: социологические и психологические аспекты	Р, КонР

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

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4

1.	Введение в проблематику социологии и психологии управления	Социология и психология управления: предмет, задачи и взаимодействие. Развитие социологии и психологии управления. «Парадигма власти» и «парадигма социального партнерства и обмена» в управлении. Принципы современного управления и тенденции организационных изменений	Групповая дискуссия Контрольная работа
2.	Социальное и психологическое содержание управления	Социальное и психологическое содержание основных функций управления: целеполагание, планирование, организация, контроль. Мотивация как функция управления. Принятие управленческих решений: психологическое содержание и социальные последствия. Коммуникативная функция руководителя	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Контрольная работа
3.	Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности	Власть как регулятор управленческой деятельности. Индивидуальная управленческая концепция руководителя. Стили руководства. Личность руководителя и эффективность управленческой деятельности. Мышление и интеллект руководителя. Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Контрольная работа
4.	Социальные ограничения, профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	Конфликты, манипуляции и силовое давление в деятельности руководителя. Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности: профилактика и преодоление	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Контрольная работа
5.	Организационный контекст управления: социологические и психологические аспекты	Организация с точки зрения социологии и психологии. Структура и технология как составляющие организации: социальные и психологические аспекты. Организационная культура: социальное и психологическое содержание. Организация как развивающаяся система: социология и психология организационного развития	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций 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 заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационноуправленческих проблем)	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.
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

3.1 Интерактивные образовательные технологии

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
5	Л	*Контролируемые преподавателем беседы по темам:* 1. Введение в проблематику социологии и психологии управления 2. Социальное и психологическое содержание управления 3. Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности 4. Социальные ограничения, профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя 5. Организационный контекст управления: социологические и психологические аспекты	2
5	ПЗ	*Контролируемые преподавателем дискуссии по темам:* 1. Введение в проблематику социологии и психологии управления 2. Социальное и психологическое содержание управления 3. Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности 4. Социальные ограничения, профессиональные вредности и	3

		психологические сложности деятельности руководителя 5. Организационный контекст управления: социологические и психологические аспекты	
5	ПЗ	*Работа в малых группах с целью анализа конкретных ситуаций и обсуждения ответов на предложенные для самостоятельной работы вопросы по теме занятия:* 1. Введение в проблематику социологии и психологии управления 2. Социальное и психологическое содержание управления 3. Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности 4. Социальные ограничения, профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя 5. Организационный контекст управления: социологические и психологические аспекты	4
5	ПЗ	*Выполнение действия с последующим анализом, комментированием и обратной связью по теме:* 1. Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности	1
Итого:			10

3.2 Образовательные технологии: общая характеристика

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, контрольных работ, тестирования, решения исследовательских и проектных задач.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

Социальные и психологические противоречия управления

Основные школы и подходы в науке управления

История развития отечественной социологии и психологии управления

Изменения формальной структуры в процессе жизнедеятельности организации: социологические и психологические корреляты

Оптимизация структуры организации как социологическая и психологическая проблема

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

Технология как контекстный фактор деятельности руководителя и объект управленческих воздействий

Психологические особенности управления в условиях реализации различных технологий и моделей организации совместной деятельности сотрудников

Организационная культура как контекстный фактор деятельности руководителя и объект управленческих воздействий: задачи проектирования, создания и преобразования ОК в управленческой деятельности

Типологии организационной культуры как инструмент экологизации деятельности и поведения руководителя

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 лояльности персонала предприятия

Социологические и психологические проблемы управления на различных стадиях жизненного цикла организации

Управленческая деятельность как объект психологического исследования и оптимизации

Функции и роли руководителя с точки зрения социологии и психологии

Психологические проблемы целеполагания и планирования в управленческой деятельности

Делегирование полномочий в управленческой деятельности как психологическая проблема

Ответственность руководителя: социальный и психологический аспекты

Современные концепции мотивации трудовой деятельности и организационного поведения руководителей

Мотивация управленческой деятельности в современной России: социологический и психологический анализ

Индивидуальные стили принятия управленческих решений

Психологические основы формирования и совершенствования управленческой компетентности

Модели управленческой успешности в сознании руководителей

Общие принципы и правила построения эффективных коммуникаций в организации: социологический и психологический аспекты

Восприятие руководителями и сотрудниками друг друга как психологическая проблема

«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

Терминаторный стиль руководства: психологическая природа, типология, способы противодействия

Интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Креативность руководителя и эффективность управленческой деятельности

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

Концепция трансформационного менеджмента в современной российской психологии управления

Управленческая команда: психологические условия эффективного функционирования и позитивного развития

Управленческие команды в различных организационно-культурных контекстах

Личностные факторы ролевых предпочтений в командной работе

Социальные и психологические проблемы командного менеджмента в современных российских организациях

Карьерные ориентации руководителей и сотрудников в различных организационнокультурных контекстах

Динамика карьерных ориентаций руководителей в процессе организационной социализации

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

Методы повышения стрессоустойчивости руководителей

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

Эмоциональное выгорание руководителей: личностные и организационно-деятельностные детерминанты

Совладающее поведение руководителей в трудных ситуациях управленческой деятельности

Психологические основы тайм-менеджмента

Проблема субъективного благополучия и личностного здоровья руководителей

Конфликты в управленческой деятельности

Феномен «организационных страхов»

Страх в работе руководителя

Разрешение конфликтов в организации: посредническая функция руководителя

Руководитель как объект психологического давления и манипуляции

ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПЕРВОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

1. **Психология управления – это наука, сформировавшаяся и развивающаяся на стыке двух научных дисциплин:**

1. социальной психологии и теории организации
2. социологии управления и психологии власти
3. психологии и экономики
4. теории управления и психологии

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 статуснодолжностных уровней реализации властных полномочий
4. ничто из перечисленного не подходит

11. Основоположником 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 избежания 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. амбинальной
    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 удается 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

ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВТОРОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

1. **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

2. 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.)

3. 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)

4. 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

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

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 проектировании, построения и преобразования организационной структуры (например, руководители предприятия или какие-то «высшие инстанции»: министерства, администрации субъектов Федерации и т.п.)

6. 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

7. 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

8. 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. затруднённость 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

9. 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.)

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

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

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

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

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

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

13. 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

14. 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

15. 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

16. 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

17. 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

Контрольные вопросы к экзамену

1. Социология и психология управления как самостоятельная отрасль научного знания.
2. Социально-психологическая сущность управления.
3. Объекты и субъекты управления.
4. Представление об управленческом цикле как инварианте деятельности руководителя; основные элементы управленческого цикла.
5. Сущность системного подхода к управлению. Отличительные черты системного и ситуационного подходов к управлению.
6. Целеполагание в управлении. Цели организации и их классификация. Миссия организации.
7. Функции управления: планирование, организация, мотивация, координация, контроль

8. Организация как объект управления: сущность, типология (существенные признаки формальной и неформальной организаций).
9. Методы управления: виды методов, их сущность, назначение, характерные черты.
10. Управленческое решение как центральный элемент управленческой деятельности.
11. Структура управления: объект и субъект управления.
12. Организационная структура управления. Элементы организационной структуры управления. Охарактеризовать уровни, звенья и управленческие связи в системе управления.
13. Коммуникации в организациях.
14. Основные виды ошибок («барьеров») в организационной коммуникации.
15. Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций.
16. Учет социально-психологических особенностей людей в формировании продуктивной рабочей среды. Значение для становления продуктивной рабочей среды совместимости, сплоченности и сработанности сотрудников организации.
17. Управление конфликтами в организации.
18. Определение понятия и типология конфликтов.
19. Технология управления конфликтами в организации.
20. Руководство и лидерство в управленческой деятельности: сравнительный анализ.
21. Стили лидерства (руководства). Особенности организации групповой жизнедеятельности лидерами (руководителями) авторитарного (директивного), демократического (коллегиального) и либерального (попустительствующего) типов.
22. Организационная культура: психологическая природа, механизмы возникновения и изменения. Возможные индикаторы и характеристики организационной культуры.
23. Основные стратегии поведения человека в конфликте (по К. Томасу); «диапазон пригодности» каждой из них.
24. Делегирование полномочий. Полномочия и ответственность. Объем полномочий. Проблема принятия ответственности.
25. Понятие «управленческая команда». Распределение функциональных ролей в управленческой команде.
26. Проблема формирования и оптимизации управленческой команды.

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 управленческой деятельности (управленческого взаимодействия); основные социологические и психологические теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения); в полном объеме *умеет* осуществлять социологический и психологический анализ обсуждаемого типа/варианта управленческой деятельности (управленческого взаимодействия) на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей социологии и психологии управления, знакомства с опытом применения этих моделей на практике; в полном объеме *владеет* методологией социологического и психологического анализа управленческой деятельности (управленческого взаимодействия), социологическими и 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 управленческой деятельности (управленческого взаимодействия); основные социологические и психологические 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 социологический и психологический анализ обсуждаемого типа/варианта управленческой деятельности (управленческого взаимодействия) на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей социологии и психологии управления, знакомства с опытом применения этих моделей на практике; *владеет*, испытывая незначительные затруднения и совершая незначительные ошибки, методологией социологического и психологического анализа управленческой деятельности (управленческого взаимодействия), социологическими и психологическими средствами их оптимизации.

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

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

умеет, допуская существенные ошибки, исправляемые совместно с преподавателем, осуществлять социологический и психологический анализ обсуждаемого типа/варианта управленческой деятельности (управленческого взаимодействия) на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей социологии и психологии управления, знакомства с опытом применения этих моделей на практике; *владеет*, испытывая значительные затруднения и совершая значительные ошибки, методологией социологического и психологического анализа управленческой деятельности (управленческого взаимодействия), отдельными социологическими и психологическими средствами их оптимизации.

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

не знает феноменологию, закономерности и механизмы построения и реализации обсуждаемого типа/варианта управленческой деятельности (управленческого взаимодействия); социологические и психологические теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения); *не умеет* осуществлять социологический и психологический анализ обсуждаемого типа/варианта управленческой деятельности (управленческого взаимодействия); *не владеет* методологией социологического и психологического анализа управленческой деятельности (управленческого взаимодействия), социологическими и психологическими средствами их оптимизации.

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

5.1 Основная литература:

1. Забродин, В.Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.Ю. Забродин. – М.: Юрайт, 2018. – 147 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/16791561-E80B-4387-8B76-3BFF7799C0AF/sociologiya-i-psihologiya-upravleniya

2. 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. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363425.

5.2 Дополнительная литература:

1. Абрамов, А.П. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов / А.П. Абрамов, Е.И. Боев, Е.Г. Каменский. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 385 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=235088.
2. 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. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87639.
3. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурноценностной парадигме / А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2011. – 296 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=86278.
4. 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. 5. Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 89 с. [Электронный ресурс]. – 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. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=430628.
7. Фененко, Ю.В. Социология управления: учебник / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., пер. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 215 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=436702. 8. Шуванов, В.И. Социальная психология управления: учебное пособие / В.И. Шуванов. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 463 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118145.

5.3 Периодические издания:

- Социологические исследования (СОЦИС)
- Социологический журнал
- Социология: методология, методы, математическое моделирование (Социология: 4М)
- 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», 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 «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 компании «Ист Вью», включающие научные и научнопрактические академические и независимые журналы по психологии [Официальный сайт] – URL: https://dlib.eastview.com/

Журнал «Социологические исследования (СОЦИС)» [Официальный сайт] – URL: https://socis.isras.ru/

Журнал «Социологический журнал» [Официальный сайт] – URL: https://www.isras.ru/Sociologicalmagazine.html

Журнал «Социология: методология, методы, математическое моделирование (Социология: 4М)» [Официальный сайт] – URL: https://www.isras.ru/4M.html

Журнал «Психологический журнал» [Официальный сайт] – URL: https://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/psihologic4.html

Журнал «Вопросы психологии» [Официальный сайт] – URL: http://www.voppsy.ru/

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, овладение умениями социологического и психологического анализа управленческой

деятельности и управленческого взаимодействия, приёмами и средствами социологического и психологического проектирования решения проблем их оптимизации.

Важнейшим этапом освоения учащимися дисциплины «Социология и психология управления» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской и проектировочной работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной деятельности в области организационного проектирования систем управления, 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 социологии и психологии управления, воспринимать и структурировать информацию в соответствии с индивидуальными особенностями и прогнозируемой траекторией движения в пространстве профессиональной деятельности в сфере организационного проектирования систем управления.

Подготовка письменных рефератов, устных докладов и сообщений по актуальным проблемам современной социологии и психологии управления, значимым с точки зрения подготовки магистра по направлению «Документоведение и архивоведение», специализирующегося на решении проблем и задач в области организационного проектирования систем управления.

Составление программ и проектов аналитико-диагностической и/или консультационно-развивающей направленности. Примерами могут служить программы анализа социологического и психологического содержания управленческой деятельности и управленческого взаимодействия в конкретных ситуационно-деятельностных и организационно-культурных контекстах реализации, социологической и психологической диагностики личности и группы как субъектов управления, схемы социологического и психологического анализа проблемных организационно-управленческих ситуаций, социологические и психологические проекты оптимизации управления, совершенствования управленческой 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 управленческой деятельности и управленческого взаимодействия (выявление причин снижения эффективности управленческой деятельности, оптимизация стиля руководства, социальнопсихологического климата и организационной культуры, создание предпосылок успешной инновационной деятельности 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)
«Социология и психология управления»

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
1.	Введение в проблематику социологии и психологии управления	Направленная рефлексия индивидуального опыта управленческой деятельности (реализации управленческих функций) Подготовка к участию в групповой дискуссии «Парадигмы управления: диапазон применимости и потенциальная эффективность в транзитивном обществе» Самостоятельное изучение темы «Школы и теоретические подходы в науке управления: социологические и психологические корреляты развития» Подготовка к текущему контролю	1-2 неделя	Предоставление реферата Участие в групповой дискуссии Контрольная работа
2.	Социальное и психологическое содержание управления	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового проекта по социальнопсихологическому анализу и оптимизации конкретной управленческой функции Самостоятельное изучение темы: «Основные подходы к изучению управленческой деятельности» Подготовка к текущему контролю	3-4 неделя	Предоставление реферата Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Участие в групповой дискуссии Контрольная работа

3.	Социология и психология индивидуального и группового субъекта управленческой деятельности	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Подготовка к групповой дискуссии «Психологическая природа терминаторного менеджмента» (на основе анализа ситуации в конкретной организации) Самостоятельное изучение тем «Психология практического мышления руководителя», «Психология совместной управленческой деятельности» Подготовка к текущему контролю	5-7 неделя	Предоставление реферата Участие в групповой дискуссии Контрольная работа
4.	Социальные ограничения, профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Подготовка микрогрупповых мини-проектов по преодолению и профилактике конкретных профессиональных вредностей и психологических сложностей управленческой деятельности Самостоятельное изучение темы «Тайм-менеджмент: способы и техники управления руководителем собственным временным ресурсом» Подготовка к текущему контролю	8 неделя	Предоставление реферата Участие в групповой дискуссии Контрольная работа

5.	Организационный контекст управления: социологические и психологические аспекты	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Подготовка к групповой дискуссии по теме «Организация как развивающаяся система: социология и психология организационного развития» Самостоятельное изучение тем «Модели организации совместной трудовой деятельности в социальнопсихологическом измерении» и «Инновации в организациях: психологическая работа с сопротивлением» Подготовка к текущему контролю	9 неделя	Предоставление реферата Участие в групповой дискуссии 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 MS 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.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. Ставропольская, 149), оснащенная мобильной презентационной техникой (проектор, компьютер) и соответствующим программным обеспечением (ПО), комплектом учебной мебели, доской учебной
2.	Семинарские (практические) занятия	Аудитория для проведения занятий семинарского типа (ул. Ставропольская, 149), оснащенная комплектом учебной мебели, доской учебной, мобильной презентационной техникой (проектор, компьютер)
3.	Групповые (индивидуальны) 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
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