

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.32 Психология управления

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Развитие и оценка персонала
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	бакалавр

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.О.32 Психология управления составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Ясько Бэла Аслановна, профессор,
д.психол.наук, профессор



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 10 «16» апреля 2025 г.

и.о. Заведующий кафедрой Миронова И.И.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 10 от 22 апреля 2025 г.

Председатель УМК факультета Белокопытова К.М.



подпись

Рецензенты:

Горская Г.Б.- д-р психол.н., профессор кафедры психологии ФБОУ ВО «КГУФК»

Остроушко М.Г. - Руководитель отдела развития и обучения персонала ГБУЗ «ККБ № 2».

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

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

1.2 Задачи дисциплины

– формирование представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции поведения и взаимодействия людей как субъектов и объектов управления, а также о психологических характеристиках различных типов организационно-управленческих систем и отношений;

– формирование способности и готовности к принятию и реализации психологически релевантных решений проблем управления персоналом организации;

– формирование способности и готовности к диагностике и управлению конфликтами и стрессами в управленческой деятельности и управленческом взаимодействии на всех уровнях организационного функционирования и развития.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.32 Психология управления относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Основы управления персоналом», «Основы управления персоналом организации», «Профориентация».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Особенности мотивация труда разных категорий персонала», «Психодиагностика компетенций при оценке персонала», «Организационная культура».

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ИУК-6.1. Понимает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.	Определяет необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.
	Анализирует необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования
	Оценивает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования
ИУК-6.2. Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно	Определяет траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.
	Выделяет траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
использует личностные ресурсы.	Оценивает траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	заочная
			6 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		48	48			
занятия лекционного типа		16	16			
лабораторные занятия		-	-			
практические занятия		-	-			
семинарские занятия		32	32			
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:		26,7	26,7			
Реферат/эссе (подготовка)		8	8			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка		8	8			
Подготовка к тестированию		10,7	10,7			
Контроль:		26,7	26,7			
Подготовка к экзамену		26,7	26,7			
Общая трудоемкость	час.	108	108			
	в том числе контактная работа	48,3	48,3			
	зач. ед	3	3			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
 Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (3 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Психология управления как наука и область практической деятельности		4	6	-	5
2.	Организационный контекст управления		4	6	-	5
3.	Психологическое содержание и структура управления		4	6	-	5
4.	Психология субъекта и объекта управленческой деятельности		2	6	-	5
5.	Профессиональные вредности и психологические сложности в деятельности руководителя		2	8	-	6,7
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	32	-	26,7
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			-	
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3			-	
	Общая трудоемкость по дисциплине	108			-	

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Психология управления как наука и область практической деятельности	Психология управления как отрасль психологической науки и область практической деятельности.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
2.	Организационный контекст управления	Организация как объект управления. Психология организационной жизнедеятельности. Психология организационной культуры и организационного развития.	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Психологическое содержание и структура управления	Психологическое содержание и структура управления: целеполагание, планирование, организация, мотивирование и контроль как основные функции руководителя. Психологическое содержание и структура управления: принятие решений, коммуникация и интеллектуальный анализ управленческих ситуаций как связующие функции руководителя.	Дискуссия по проблемам формирования социальных отношений
4.	Психология субъекта и объекта управленческой деятельности	Личность руководителя и эффективность управленческой деятельности. Власть как регулятор	Проработка учебного (теоретического) материала

		управленческой деятельности. Стили руководства.	
5.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности. Конфликты, манипуляции и силовое давление в деятельности руководителя.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Психология управления как наука и область практической деятельности	Психология управления как наука и область практической деятельности: предмет, задачи и взаимодействие с другими науками об управлении. Развитие психологии управления. Принципы современного управления и тенденции организационных изменений.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
2.	Организационный контекст управления	Структура и технология как составляющие организации: психологические аспекты. – Организационная культура и её психологическое содержание. – Организация как развивающаяся система: психология организационного развития.	Сообщения согласно плану проблемного семинара,
3.	Психологическое содержание и структура управления	Психологическое содержание основных функций управления: целеполагание, планирование, организация, контроль. – Мотивация как функция управления. – Психология принятия управленческих решений. – Коммуникативная функция руководителя. Коммуникации в организациях.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара
4.	Психология субъекта и объекта управленческой деятельности	Личность руководителя и эффективность управленческой деятельности. – Власть как регулятор управленческой деятельности. Стили руководства. – Мышление и интеллект руководителя. – Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
5.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности. – Конфликты, манипуляции и силовое давление в деятельности руководителя.	Сообщения согласно плану проблемного семинара

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 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	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

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 печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК-6.1. Понимает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для	Определяет необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос 1-9
2	выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.	Анализирует необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос 10-19
3		Оценивает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос 20-29
4	ИУК-6.2. Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и	Определяет траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос 30-39
5	приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.	Выделяет траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос 40-49

6		Оценивает траекторию траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос 50-60
---	--	---	--	--------------

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

4.1.1 Сообщения согласно плану проблемного семинара

1. Место психологии управления в системе наук об управлении.
2. Психологические противоречия процесса управления.
3. Основные школы и подходы в науке управления.
4. История развития отечественной психологии управления.
5. Современные тенденции и принципы управления.
6. Тенденции организационных изменений в современной России: психологические аспекты.
7. Личность и малые группы в организации: феномены, закономерности и механизмы взаимовлияния.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИУК-6.1. Понимает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.

4.1.2. Вопросы для обсуждения:

1. Цели и задачи освоения дисциплины "Профориентация"
2. Определение личностных предпочтений трудоустройства
3. Типы организационных культур
4. Учет типов организационных культур и личностных особенностей соискателя при трудоустройстве
5. Влияние личностных особенностей на выбор стратегии поиска работы.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИУК-6.2. Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.

4.1.3 Вопросы для дискуссии в рамках лекционных занятий и проблемных семинаров.

1. Психологические проблемы управления в организациях с различной формальной структурой и технологией.
2. Сравнительная эффективность иерархических и адхократических организационных структур в «нормальных» и кризисных социально-экономических условиях.
3. Организационная культура как социально-психологическая проблема: основные теоретические подходы к пониманию и изучению.
4. Типологии организационной культуры: сравнительный анализ.
5. Механизмы и технологии управления организационной культурой.
6. Организационная культура и карьера персонала.
7. Организационная культура и экономическая эффективность предприятий в условиях «нормального» и кризисного общественного развития.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИУК-6.2. Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.

4.1.4 Подготовка сообщений и презентаций по учебной дисциплине

1. Восприятие организации руководителями и сотрудниками.
2. «Образ организации» как индикатор удовлетворенности персонала своей работой и принадлежностью к коллективу предприятия.
3. «Образ организации» как индикатор лояльности персонала предприятия.
4. Психологические проблемы организации на различных стадиях её «жизненного цикла».
5. Управленческая деятельность как объект психологического исследования и оптимизации.
6. Функции и роли руководителя.
7. Роли руководителя организации.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством.

ИУК-6.1. Понимает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.

4.1.5. Материалы для устной дискуссии:

1. Изменения ролевого репертуара руководителя в современных условиях
2. Основные подходы к пониманию и определению эффективности управленческой деятельности
3. Психологические проблемы целеполагания и планирования в управленческой деятельности
4. Делегирование полномочий в управленческой деятельности как психологическая проблема
5. Ответственность руководителя: психологический аспект
6. Историческая динамика представлений о психологической природе мотивации трудовой деятельности и организационного поведения.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством

ИУК-6.1. Понимает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.

ИУК-6.2. Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.

4.1.6. Примерные вопросы тестирования:

1. Предметом психологии управления являются:

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

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

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

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

1. квазидеятельность,
2. метадеятельность,
3. парадеятельность,
4. самодеятельность,

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.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством

ИУК-6.1. Понимает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.

ИУК-6.2. Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Административная теория управления (А. Файоль).

2. Законы психологии управления.
3. Бюрократическая модель управления (М. Вебер).
4. Предмет психологии управления.
5. Лояльность персонала: основные концепции.
6. Жизненный цикл организации: понятие и основные этапы.
7. Деловое общение в организации.
8. Концепция организации Этzioni. Примеры.
9. Корпоративная культура как элемент организационной среды.
10. Теория управления Тейлора.
11. Современные трактовки кадровой политики.
12. Типология кадровой политики.
13. Организационная власть в концепции Френча и Равена.
14. Организационные коммуникации.
15. Проблема типологии кадровой политики в психологии управления.
16. Общая характеристика организационной власти и лидерства.
17. Применение методики выявления представлений работников о кадровой политике.
18. Становление психологии управления в рамках индустриальной психологии.
19. Главная цель и задачи кадровой политики.
20. Основные типы стилей принятия управленческих решений.
21. Общая характеристика концепций организаций и организационных структур.
22. Отражение профессионально важных качеств в Профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом»
23. Организационная власть и лидерство как психологические явления.
24. Управление конфликтами в организации.
25. Понятие кадровой политики. Современные подходы к анализу кадровой политики.
26. Понятие профессиональной карьеры.
27. Построение профессиональной карьеры как трудовая функция специалиста по управлению персоналом.
28. Психологическая сущность управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями».
29. Основные концепции корпоративной культуры.
30. Основные виды лояльности персонала.
31. Концепция оплачиваемой работы Нойбергера.
32. Кадровая политика как элемент управления.
33. Организация как объект изучения в психологии управления. Цели организации.
34. Применение методики «Управленческая решетка» Блейка и Мутон.
35. Цели, реализуемые в управлении персоналом по результатам анализа восприятия работниками кадровой политики.
36. «Well-being» среда как условие адаптации и самореализации персонала.
37. Ориентировочная схема анализа управленческой деятельности.
38. Стили поведения в конфликте и их учет в организации делового общения.
39. Методика оценки доверия личности другим людям.
40. Общая характеристика основных задач кадровой политики.
41. Общая характеристика Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».
42. Двухфакторная модель управления Д. Миссуми.
43. Основные типы стилей принятия управленческих решений.
44. Концепция лидерства К. Левина.
45. Межличностное доверие и методы его анализа в организации.
46. Система индикаторов, применяемых для оценки эффективности кадровой политики.
47. Организация как объект изучения в психологии управления. Цели организации.

48. Методы диагностики причин межличностных конфликтов в организации.
49. Управление конфликтами в организации.
50. Принципы построения кадровой политики.
51. Основные принципы построения кадровой политики.
52. Персонал как компонент организации.
53. Оценивание кадровой политики по ключевым показателям эффективности.
54. Основные типы организационных культур, применяемые в психологии управления.
55. Методики оценки доверия личности другим людям.
56. Применение Шкалы организационной лояльности Дж. Мейера, Н. Ален.
57. Понятие профессиональной роли. Ролевой конфликт.
58. Общая характеристика основных законов психологии управления.
59. Стили поведения в конфликте и их учет в организации делового общения.
60. Организационная власть и лидерство как психологические явления.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- 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.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511399>.

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510873>.

3. Психология управления персоналом / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511237>.

4. Селезнева, Е. В. Психология управления / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511259>.

5. Ясько Б.А., Миронова Е.Р. Введение в психологию управления персоналом : учебное пособие. — Краснодар: Изд-во Просвещение, 2023. — 171 с.

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom).
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru/>
2. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com>
3. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>
4. ЭБС «ZNANIUM» <https://znanium.ru/>
5. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
6. ЭБ ОИЦ «Академия» <https://academia-moscow.ru/elibrary/>

Профессиональные базы данных:

русские

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>
2. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>
3. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru>
6. Журнал Квантовая электроника <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>
7. Журнал Успехи физических наук <https://ufn.ru/>
8. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>
9. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
10. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» <https://sochum.ru/>

Профессиональные базы данных зарубежные

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications <https://sk.sagepub.com/books/discipline>
3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook <https://books.kubsu.ru/>
4. Ресурсы Springer Nature <https://link.springer.com/>, <https://www.nature.com/>
5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform <https://scifinder-n.cas.org>
6. Questel. База данных Orbit Premium edition <https://www.orbit.com>
7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) <https://pubs.aip.org/books>
8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital Archive) <https://pubs.aip.org/>
9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR) <https://ar.oversea.cnki.net/>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Американская патентная база данных <https://www.uspto.gov/patents/search/patent-public-search>
3. Лекториум ТВ - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.

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.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

	среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus