

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский социально-педагогический институт»
Факультет государственного и муниципального управления

Утверждена
на заседании УМС МСПИ

« 31 » августа 2023 г. протокол № 22

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.12.01 «Лидерство в профессиональной и общественной жизни»

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль)
Государственная служба и кадровая политика

Форма обучения
Очно-заочная

Москва - 2023

1.Наименование дисциплины
ЛИДЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

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

Цели и задачи дисциплины.

Цели курса:

Целью освоения дисциплины «Лидерство в профессиональной и общественной жизни» является: формирование у студентов системы знаний о предмете, задачах, основных понятиях психологии управления, научно-практических проблем управления; закономерностях и механизмах поведения и взаимодействия людей; психологической сущности, структуре и функциях управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации.

Названные цели реализуются посредством решения круга взаимосвязанных **задач:**

- изучить предмет, задачи и основные понятия психологии управления;
- проанализировать научно-практические проблемы управления;
- исследовать закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей;
- изучить психологическую сущность, структуру и функции управленческой деятельности.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способностью и готовностью профессионально составлять и оформлять научно-техническую документацию, отчеты, представлять результаты работы с учетом особенностей потенциальной аудитории (ОПК-3);
- способностью использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в соответствии с профилем магистратуры) (ПК-11).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения
--------------------------	---------------------------------

способностью и готовностью профессионально составлять и оформлять научно-техническую документацию, отчеты, представлять результаты работы с учетом особенностей потенциальной аудитории (ОПК-3);	Знать: • особенности управления социально-психологическими процессами и системами; • методологические основания организации управленческой деятельности; • механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах. Уметь: • организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; • совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; • проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; • использовать методы психология управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; • применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеть: • механизмами руководства коллективом; • методами принятия индивидуальных и коллективных решений; • методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
способностью использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в	Знать: • предмет, объект и методы психологии управления; • теоретические основы и принципы психологии управления; • значение и место психология управления и кадрового менеджмента в системе научного знания; • основные теоретические подходы и концепции психологии управления; • особенности управления социально-психологическими процессами и системами; • методологические основания организации управленческой деятельности; • механизмы разрешения конфликтов в трудовых

соответствии с профилем магистратуры) (ПК-11).	коллективах; • закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Уметь: • ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; • организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; • пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; • совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; • проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминант её построения и реализации; • использовать методы психологии управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; • применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеть: • концептуальным аппаратом современной психологии управления; • навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; • навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; • методикой определения эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; • механизмами руководства коллективом; • методами принятия индивидуальных и коллективных решений; • методами диагностики на основе применения
---	--

	адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
--	---

3. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (код) Б1.В.02 «Психология управления и кадрового менеджмента» относится к дисциплинам вариативной части Блока 1 учебного плана и изучается во 2 семестре.

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате освоения дисциплин подготовки бакалавра по направлению: «Социология».

Изучение дисциплины «Психология управления и кадрового менеджмента» находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с дисциплинами «Социология управления», «Социология коммуникаций», «Теория организаций» вариативной части профессионального цикла учебного плана, которые изучается параллельно и способствует формированию профессиональных компетенций магистра в области научно-исследовательской деятельности.

В свою очередь, содержание отдельных тем дисциплины «Психология управления и кадрового менеджмента» является основой более глубокого усвоения магистрами следующих учебных дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Управленческое консультирование», «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент».

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет 3 зет.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 22 ,

в том числе на

Лекции - 10,

Лабораторные занятия - _____,

Практические занятия (семинары) - 12.

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся - 50.

количество академических часов, выделенных на контроль – 36.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часа.

№	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Контактная работа			Самостоятельная работа	
			Лекции	Лабораторные Занятия	Практические занятия / семинары		
1.	Научно-методологические основы психологии управления	2	4	х	4	15	Эссе, рефераты, тесты, коллоквиумы, выполнение заданий для самостоятельной работы
2.	Психологические аспекты поведения личности в социальных системах	2	2	х	4	15	Эссе, рефераты, тесты, коллоквиумы, выполнение заданий для самостоятельной работы
3.	Прикладные вопросы	2	4	х	4	14	Эссе,

	психологии управления						рефераты, тесты, коллоквиумы, выполнение заданий для самостоятельной работы
	ИТОГО 108 часов	2	10	х	12	50	Экзамен - 36

Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Научно-методологические основы психологии управления.

Научно-теоретические предпосылки становления и развития психологии управления. Предмет и задачи психологии управления. Методический инструментарий психологии управления.

Раздел 2. Психологические аспекты поведения личности в социальных системах.

Поведение индивида и групп в социальных системах. Психологические аспекты управления социальными системами.

Особенности организации управленческой деятельности.

Раздел 3. Прикладные вопросы психологии управления.

Социально-психологическое обеспечение эффективной управленческой деятельности. Управление внеколлективным поведением. Регулирование и разрешение управленческих конфликтов.

Психология переговорного процесса.

Психология принятия управленческого решения. Управленческое общение.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Раздел 1. Научно-методологические основы психологии управления.

Вопросы для подготовки:

1. Научно-теоретические предпосылки становления и развития психологии управления.
2. Предмет и задачи психологии управления.
3. Методический инструментарий психологии управления.

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Галиуллина С. Д. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272469&sr=1
2. Захарова Л. Н. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Логос, 2012.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=84987&sr=1
3. Козьяков Р. В. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1

Дополнительная литература:

1. Никулина С. А. Психология массовой коммуникации: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235650&sr=1
2. Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Флинта, 2015.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279817&sr=1
3. Семечкин Н. И. Психология социальных групп - М.: Директ-Медиа, 2014.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=233961&sr=1

Раздел 2. Психологические аспекты поведения личности в социальных системах.

Вопросы для подготовки:

Поведение индивида и групп в социальных системах. Психологические аспекты управления социальными системами.

Особенности организации управленческой деятельности.

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Галиуллина С. Д. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272469&sr=1
2. Захарова Л. Н. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Логос, 2012.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=84987&sr=1
3. Козьяков Р. В. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1

Дополнительная литература:

1. Никулина С. А. Психология массовой коммуникации: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235650&sr=1
2. Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Флинта, 2015.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279817&sr=1
3. Семечкин Н. И. Психология социальных групп - М.: Директ-Медиа, 2014.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=233961&sr=1

Раздел 3. Прикладные вопросы психологии.

Вопросы для подготовки:

Социально-психологическое обеспечение эффективной управленческой деятельности. Управление внеколлективным поведением. Регулирование и разрешение управленческих конфликтов.

Психология переговорного процесса.

Психология принятия управленческого решения. Управленческое общение.

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Галиуллина С. Д. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272469&sr=1
2. Захарова Л. Н. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Логос, 2012.

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=84987&sr=1

3. Козьяков Р. В. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014.

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1

Дополнительная литература:

1. Никулина С. А. Психология массовой коммуникации: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235650&sr=1

2. Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Флинта, 2015.

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279817&sr=1

3. Семечкин Н. И. Психология социальных групп - М.: Директ-Медиа, 2014.

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=233961&sr=1

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции

В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

- Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

- Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.

- В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

- Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

- В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.

Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Целью практических (семинарских) занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к практическому (семинарскому) занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа (по В.И. Далю «самостоятельный - человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений.

Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

Виды самостоятельной работы, выполняемые в рамках курса:

1. Конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;
2. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
3. Работа с вопросами для самопроверки;

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Можно отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала.

Методические рекомендации по работе с литературой

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник - это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное - наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение - это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в приведенном в ФОС перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации.

Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

7. Фонд оценочных средств (оценочных и методических материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-3	Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате освоения дисциплин подготовки бакалавра по направлению: «Социология».	Изучение дисциплины «Психология управления и кадрового менеджмента» находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с дисциплинами «Социология управления», «Социология коммуникаций», «Теория организаций» вариативной части профессионального цикла учебного плана, которые изучаются параллельно и способствует формированию профессиональных компетенций магистра в области научно-исследовательской деятельности.	В свою очередь, содержание отдельных тем дисциплины «Психология управления и кадрового менеджмента» является основой более глубокого усвоения магистрами следующих учебных дисциплин: «Теория и методы организации бизнеса», «Управление человеческими ресурсами», «Управленческое консультирование», «Стратегический менеджмент», «Антикризисное управление», Инновационное

			управление.
ПК-11	Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате освоения дисциплин подготовки бакалавра по направлению: «Социология».	Изучение дисциплины «Психология управления и кадрового менеджмента» находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с дисциплинами «Социология управления», «Социология коммуникаций», «Теория организаций» вариативной части профессионального цикла учебного плана, которые изучается параллельно и способствует формированию профессиональных компетенций магистра в области научно-исследовательской деятельности.	В свою очередь, содержание отдельных тем дисциплины «Психология управления и кадрового менеджмента» является основой более глубокого усвоения магистрами следующих учебных дисциплин: «Теория и методы организации бизнеса», «Управление человеческими ресурсами», «Управленческое консультирование», «Стратегический менеджмент», «Антикризисное управление», Инновационное управление.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Раздел 1. Научно-методологические основы	ОПК-3	Знать: - предмет, объект и методы психологии управления; - теоретические основы и принципы психологии управления; - значение и место психологии управления и

	психологии и управления	кадрового менеджмента в системе научного знания; - основные теоретические подходы и концепции психологии управления; - особенности управления социально-психологическими процессами и системами; - методологические основания организации управленческой деятельности; - механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; - закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Уметь: - ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; - организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; - пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; - совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; - проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминант её построения и реализации; - использовать методы психологии управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеть: - концептуальным аппаратом современной психологии управления; - навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - методикой определения эффективных механизмов
--	--	--

		взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - механизмами руководства коллективом; - методами принятия индивидуальных и коллективных решений; - методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
2	ПК-11	Знать: • предмет, объект и методы психологии управления; • теоретические основы и принципы психологии управления; • значение и место психология управления и кадрового менеджмента в системе научного знания; • основные теоретические подходы и концепции психологии управления; • особенности управления социально-психологическими процессами и системами; • методологические основания организации управленческой деятельности; • механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; • закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Уметь: • ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; • организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; • пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; • совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; • проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминант её построения и реализации; • использовать методы психология управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления

			и управленческих ситуаций; • применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеть: • концептуальным аппаратом современной психологии управления; • навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; • навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; • методикой определения эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; • механизмами руководства коллективом; • методами принятия индивидуальных и коллективных решений; • методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
3	Раздел 2. Психологические аспекты поведения личности в социальных системах.	ПК-11	Знать: • предмет, объект и методы психологии управления; • теоретические основы и принципы психологии управления; • значение и место психология управления и кадрового менеджмента в системе научного знания; • основные теоретические подходы и концепции психологии управления; • особенности управления социально-психологическими процессами и системами; • методологические основания организации управленческой деятельности; • механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; • закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Уметь: • ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность

			использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; • организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; • пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; • совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; • проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; • использовать методы психологии управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; • применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеть: • концептуальным аппаратом современной психологии управления; • навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; • навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; • методикой определения эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; • механизмами руководства коллективом; • методами принятия индивидуальных и коллективных решений; • методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
4	Раздел 3. Прикладные вопросы психологии.	ПК-11	Знать: • предмет, объект и методы психологии управления; • теоретические основы и принципы психологии управления; • значение и место психологии управления и кадрового менеджмента в системе научного знания;

		• основные теоретические подходы и концепции психологии управления; • особенности управления социально-психологическими процессами и системами; • методологические основания организации управленческой деятельности; • механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; • закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Уметь: • ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; • организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; • пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; • совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; • проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; • использовать методы психологии управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; • применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеть: • концептуальным аппаратом современной психологии управления; • навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; • навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; • методикой определения эффективных
--	--	---

			механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; • механизмами руководства коллективом; • методами принятия индивидуальных и коллективных решений; • методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Минимальный уровень	Базовый уровень	Высокий уровень
ОПК-3	Знает - предмет, объект психологии управления; - теоретические основы и психологии управления; - значение психология управления и кадрового менеджмента в системе научного знания; - особенности управления социально-психологическими процессами и системами; - механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; - закономерности поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Умеет	Знает - предмет, объект и методы психологии управления; - теоретические основы и принципы психологии управления; - значение и место психология управления и кадрового менеджмента в системе научного знания; - основные теоретические подходы психологии управления; - особенности управления социально-психологическими процессами и системами; - методологические основания организации управленческой деятельности;	Знает - предмет, объект и методы психологии управления; - теоретические основы и принципы психологии управления; - значение и место психология управления и кадрового менеджмента в системе научного знания; - основные теоретические подходы и концепции психологии управления; - особенности управления социально-психологическими процессами и системами; - методологические основания организации управленческой

- ориентироваться в управленческих ситуациях; - организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; - пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; - совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; - проводить анализ структуры управленческой деятельности; - использовать методы психология управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеет - концептуальным аппаратом современной психологии управления; - навыками анализа	- механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; - закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Умеет - ориентироваться в управленческих ситуациях и определять возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; - организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; - пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; - совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; - проводить анализ структуры управленческой	деятельности; - механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; - закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Умеет - ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; - организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; - пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; - совместно вырабатывать
---	--	--

	психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - механизмами руководства коллективом; - методами принятия индивидуальных и коллективных решений; методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.	деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; - использовать методы психологии управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеет - концептуальным аппаратом современной психологии управления; - навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - методикой определения	управленческие решения и участвовать в их реализации; - проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; - использовать методы психологии управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеет - концептуальным аппаратом современной психологии управления; - навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных
--	---	---	--

		эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - механизмами руководства коллективом; - методами принятия индивидуальных и коллективных решений.	контекстах; - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - методикой определения эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - механизмами руководства коллективом; - методами принятия индивидуальных и коллективных решений; методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
ПК-11	Знает - предмет, объект и методы психологии управления; - теоретические основы и принципы психологии управления; - значение и место психология управления и кадрового менеджмента в системе	Знает - предмет, объект и методы психологии управления; - теоретические основы и принципы психологии управления; - значение и место психология управления и кадрового	Знает - предмет, объект и методы психологии управления; - теоретические основы и принципы психологии управления; - значение и место психология управления и кадрового

научного знания; - основные теоретические подходы и концепции психологии управления; - особенности управления социально-психологическими процессами и системами; - методологические основания организации управленческой деятельности; - механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; - закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Умеет - ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих процедур; - организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; - пользоваться	менеджмент в системе научного знания; - основные теоретические подходы и концепции психологии управления; - особенности управления социально-психологическими процессами и системами; - методологические основания организации управленческой деятельности; - механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; - закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Умеет - ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответствующих управленческих	менеджмент в системе научного знания; - основные теоретические подходы и концепции психологии управления; - особенности управления социально-психологическими процессами и системами; - методологические основания организации управленческой деятельности; - механизмы разрешения конфликтов в трудовых коллективах; - закономерности и механизмы поведения и взаимодействия людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений. Умеет - ориентироваться в управленческих ситуациях и определять необходимость и возможность использования различных механизмов выполнения соответс
---	---	---

различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; - совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; - проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; - использовать методы психология управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеет - концептуальным аппаратом современной психологии управления; - навыками анализа психологических проблем управления в	процедур; - организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; - пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; - совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; - проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; - использовать методы психология управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы и методики управления в информационно-аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеет - концептуальным аппаратом	твующих управленческих процедур; - организовывать деятельность личности, рабочей группы, трудового коллектива; - пользоваться различными приемами по разрешению управленческих конфликтов на личностном и групповом уровнях; - совместно вырабатывать управленческие решения и участвовать в их реализации; - проводить анализ структуры и функций управленческой деятельности, личностных и социально-психологических детерминантах её построения и реализации; - использовать методы психология управления и кадрового менеджмента для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы и методики управления в информационно-
---	--	---

	различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - методикой определения эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - механизмами руководства коллективом; - методами принятия индивидуальных и коллективных решений; методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.	современной психологии управления; - навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - методикой определения эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - механизмами руководства коллективом; - методами принятия индивидуальных и коллективных решений; методами диагностики на основе применения адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.	аналитическом и технологическом обеспечении управленческой деятельности. Владеет - концептуальным аппаратом современной психологии управления; - навыками анализа психологических проблем управления в различных организационных, ситуационных, событийных и интерперсональных контекстах; - навыками анализа психологической сущности, структуры и функций управленческой деятельности; - методикой определения эффективных механизмов взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - механизмами руководства коллективом; - методами принятия индивидуальных и коллективных решений; методами диагностики на основе применения
--	---	---	--

			адекватных принципов, процедур, методик и техник психологического исследования и воздействия.
--	--	--	---

Оценочные средства и шкалы оценивания

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости в рамках освоения дисциплины:

- эссе;
- рефераты;
- тесты;
- коллоквиумы

«Отлично»- Студент всесторонне и глубоко владеет знаниями, сложными навыками, способен уверенно ориентироваться в практических ситуациях. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.

«Хорошо» - Студент владеет знаниями, проявляет соответствующие навыки в практических ситуациях, но имеют место некоторые неточности в демонстрации освоения материала. Достигнут базовый уровень формирования компетенции.

«Удовлетворительно» - Компетенция недостаточно развита. Студент частично проявляет знания и навыки, входящие в состав компетенции. Пытается, стремится проявлять нужные навыки, понимает их необходимость, но у него не всегда получается. Достигнут только минимальный уровень формирования компетенции.

«Неудовлетворительно» - Компетенция не развита. Студент не владеет необходимыми знаниями и навыками и не старается их применять. Не достигнут базовый уровень формирования компетенции.

Критерии и шкала оценивания эссе

Предел длительности контроля	40 минут
Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	• Эссе содержит рассуждения, отвечающие на проблемные вопросы. • Развернутое изложение собственных мыслей. • Критическая оценка собственной позиции по отношению к альтернативным, чёткая аргументация. • Логическая последовательность изложения.

4 (хорошо)	• Эссе содержит рассуждения, проблемные вопросы ставятся, но имеют бессистемный характер. • Изложение собственных мыслей имеет тезисный характер. • Критическая оценка собственной позиции по отношению к альтернативным выражена слабо, нет четкой аргументации. • Логическая последовательность изложения наблюдается, однако имеются незначительные логические несоответствия .
3 (удовлетворительно)	• Эссе содержит только рассуждения. • Изложение собственных мыслей имеет поверхностный характер. • Критическая оценка собственной позиции по отношению к альтернативным выражена слабо, нет четкой аргументации. • Логическая последовательность изложения нарушена, отсутствуют некоторые структурные компоненты (введение в проблему, резюмирующая часть и т.д.).
2 (неудовлетворительно)	• Содержание эссе указывает на непонимание студентом теоретического материала • Суждения автора указывают на неспособность к анализу и оценки информации • Изложение неясное и нечеткое

Критерии оценки рефератов

Оценка	Критерии оценки
5 (отлично)	Если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
4 (хорошо)	если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в

	изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
3 (удовлетворительно)	если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
2 (неудовлетворительно)	если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

Критерии и шкала оценивания тестов

Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	Верные ответы составляют более 90% от общего количества вопросов
4 (хорошо)	Верные ответы составляют 89 – 75% от общего количества вопросов
3 (удовлетворительно)	Верные ответы составляют 74 – 50% от общего количества вопросов
2 (неудовлетворительно)	Верные ответы составляют менее 50% от общего количества вопросов

Критерии оценки коллоквиума

Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	Глубокое и прочное усвоение программного материала - полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания, - свободно справляющиеся с поставленными задачами, знания материала, - правильно обоснованные принятые решения, -

	владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.
4 (хорошо)	Знание программного материала - грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, - правильное применение теоретических знаний - владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.
3 (удовлетворительно)	Усвоение основного материала - при ответе допускаются неточности - при ответе недостаточно правильные формулировки - нарушение последовательности в изложении программного материала - затруднения в выполнении практических заданий.
2 (неудовлетворительно)	Незнание программного материала, - при ответе возникают ошибки - затруднения при выполнении практических работ

Промежуточная аттестация осуществляется в виде экзамена.

7.3. 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

Карта фонда оценочных средств текущей аттестации обучающихся по дисциплине

№	Раздел рабочей программы	Показатели оценивания	Формируемые компетенции (или их части)	Оценочные средства
1	Научно-методологические основы психологии и управления и кадрового	Знает научно-методологические основы психология управления и кадрового менеджмента и способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и	ПК-11	Эссе, рефераты, тесты, коллоквиумы, выполнение заданий для самостоятельной работы

	менеджмента	научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в соответствии с профилем магистратуры)		
		Способен профессионально составлять и оформлять научно-техническую документацию, отчеты, представлять результаты работы с учетом особенностей потенциальной аудитории	ОПК-3	
2	Психологические аспекты поведения личности в социальных системах	Знает психологические аспекты поведения личности в социальных системах и способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в соответствии с профилем магистратуры)	ПК-11	Эссе, рефераты, тесты, коллоквиумы, выполнение заданий для самостоятельной работы

3	Прикладные вопросы психологии и управления и кадрового менеджмента	Знает прикладные вопросы психологии управления и кадрового менеджмента и способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в соответствии с профилем магистратуры) Обладает навыком самостоятельно использовать знания и навыки по философии социальных наук, новейшим тенденциям и направлениям современной социологической теории, методологии и методам социальных наук применительно к задачам фундаментального или прикладного исследования социальных общностей, институтов и процессов, общественного мнения	ПК-11	Эссе, рефераты, тесты, коллоквиумы, выполнение заданий для самостоятельной работы
---	--	--	-------	---

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Перечень оценочных средств по дисциплине «Психология управления и кадрового менеджмента»

Виды самостоятельной работы по разделам

Раздел I. Научно-методологические основы психологии управления

Вид самостоятельной работы - чтение и конспектирование первоисточников, изучение лекционного материала по конспекту лекций с изучением рекомендованной литературы, написание рефератов и докладов.

Для овладения знаниями проводится учебно-исследовательская работа (с использованием компьютерной техники и Интернета).

Конспектирование первоисточников:

- Лебон Г. Психология народов и масс / Перевод с французского Я. Фридмана и Э. Пименовой. С.-Петербург, изд. Ф. Павленкова, 1896.
- Тард Г. Личность и толпа. СПб., 1903;
- Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого "Я" // Пер. Н. А. Столляр. М., 1926.

Темы рефератов и докладов:

1. Развитие управленческой мысли в 20-е – 50-е гг. XX века.
2. Современный этап развития психологии управления.
3. Человеческий фактор в системе управления.
4. Психология управления и кадрового менеджмента как вид профессиональной деятельности.
5. Основные виды управленческих технологий.
6. Психолого-акмеологические основы работы с персоналом.
7. Психологический ресурс и человеческий капитал.
8. Теория мотивационной регуляции поведения личности.

Раздел II. Психологические аспекты поведения личности в социальных системах

Вид самостоятельной работы – изучение лекционного материала по конспекту лекций с изучением рекомендованной литературы, написание рефератов и докладов.

Темы рефератов и докладов:

1. Социально-психологический анализ личности.
2. Проблема системного психологического исследования личности в управленческом процессе.
3. Личностный портрет управленца.
4. Важнейшие личностно-деловые и профессиональные качества руководителя.
5. Групповая динамика как направление в теории малых групп.
6. Динамические процессы формирования и развития малых групп.
7. Проблемы организации группы: вопросы руководства и лидерства.
8. Стратегии организационных изменений и его основные параметры.
9. Лидерство как психологическая характеристика

Раздел III. Прикладные вопросы психологии управления и кадрового менеджмента

Вид самостоятельной работы – изучение лекционного материала по конспекту лекций и дополнительной литературе, написание эссе и рефератов.

Цель самостоятельной работы студентов состоит в углубленной проработке ключевых положений дисциплины, представляющих особый интерес для студентов, по контрольным вопросам.

Перечень вопросов для самостоятельной работы по темам лекций и семинаров:

1. Какие существуют виды управленческой деятельности?
2. Формы организации управленческой деятельности.
3. Сущность профессиональной адаптации.

4. Формальная и содержательная стороны управленческих рисков.
5. Управленческие риски: понятие, характеристика.
6. Структура управленческих рисков.
7. Приведите основные формы организации современной деятельности людей в социальных группах.
8. Какие установки и ценности преобладают в трудовых коллективах?
9. Чем отличается лидерство от руководства?
10. Имидж современного руководителя и его основные составляющие
11. Выделите основные стили руководства, их признаки и условия применения.
12. Как оценить и выбрать метод руководства в управленческой деятельности?
13. В чем заключаются принципы эффективного управления конфликтной ситуацией в трудовом коллективе?
14. Что необходимо знать руководителю для принятия оптимального управленческого решения?
15. В чем суть межгрупповых конфликтов и каковы основные источники и способы их разрешения?
16. Возможна ли жизнедеятельность человека вне социальных ролей?
17. Что такое девиантное поведение и как оно проявляется?
18. Почему в трудовых коллективах возникают неформальные организации?
19. Какие можно выделить разновидности внеколлективного поведения?
20. Перечислите современные теории коллективного поведения?
21. Назовите основные задачи и направления изучения социальных процессов.
22. Какие существуют типовые стратегии поведения в конфликтных ситуациях?
23. Каковы этапы разрешения конфликтов?
24. Составляющие алгоритма переговорного процесса.
25. Модели эффективного проведения переговоров.
26. Основные технологии проведения переговоров.
27. Три стороны управленческого общения.
28. Самооценка поведения руководителя.
29. Межгрупповые аспекты трудовой деятельности.
30. Личность в системе межгруппового взаимодействия.
31. Особенности поведения человека в трудовой организации.
32. Менеджеристкая решетка основных типов управления
33. Выработка целей в системе управления.
34. Принятие решений в группе, организации.

Темы эссе, рефератов:

1. Социально-психологические факторы эффективного управления.
2. Стили лидерства, их формальная и содержательная стороны.
3. Роль руководителя в формировании и развитии управленческой культуры.
4. Управление как особый вид социальной деятельности.
5. Трудовая организация как социальная система: строение, характеристика, функционирование.

6. Социальный конфликт как разновидность социального взаимодействия.
7. Гуманизация управленческого процесса и повышение его эффективности.
8. Социально-психологическое консультирование в организации.
9. Принятие решений в условиях риска.
10. Профессиональное развитие персонала.
11. Модели взаимодействия человека и организационного окружения.
12. Организация внутрифирменного управления: социально-психологический аспект.
13. Психология переговорного процесса.
14. Организационное поведение человека.
15. Особенности поведения личности в социальных системах.

Раздел 1. Научно-методологические основы психологии управления и кадрового менеджмента

Тест «Методико-теоретические аспекты психология управления и кадрового менеджмента»

1. Выберите правильную последовательность понятий:

- а) методология, методика, метод;
- б) методика, метод, методология;
- в) методология, метод, методика;
- г) метод, методика, методология.

2. К теоретическим методам научного познания не относятся:

- а) прогнозирование;
- б) планирование;
- в) анализ;
- г) синтез;
- д) эксперимент;
- е) дедукция;
- ж) моделирование.

3. Исследования, устанавливающие наличие связи между явлениями и событиями, но не позволяющие установить характер, причину этих связей – это:

- а) доэкспериментальное исследование;
- б) квазиэксперимент;
- в) эксперимент;
- г) опыт;
- д) тестирование.

4. Для психологического эксперимента характерны:

- а) положительная гипотеза;
- б) наличие двух групп: экспериментальной и контрольной;
- в) возможность установления характера причинно-следственных связей;
- г) наличие одной группы участников эксперимента.

5. Работой группы управляют несколько механизмов.

Один из них — принуждение к подчинению. Цель этого механизма: (укажите два варианта ответа)

- а) заставить члена коллектива думать, чувствовать и вести себя так

же, как все остальные;

б) заставить члена коллектива отказаться от любых стремлений и суждений, противоречащих мнению остальных;

в) заставить группу принять способ мышления менеджмента.

6. Групповое влияние возникает вовсе не от сознательного внушения или давления группы, а как:

а) условие членства в группе;

б) под давлением менеджмента;

в) в результате наблюдения одного из членов группы за поведением коллектива в целом.

7. Какое из приведенных ниже утверждений правильное?

а) некоторые группы существуют преимущественно для решения проблем;

б) все группы существуют для решения проблем;

в) в некоторых группах все решения принимает менеджер.

8. Руководители группы, позволяющие ее членам самим устанавливать стандарты работы и обеспечившие регулярную положительную обратную связь, получают в результате:

а) производительных работников, удовлетворенных своим делом;

б) непроизводительных, но удовлетворенных работников;

в) неудовлетворенных, но производительных работников.

9. Из трех основных стремлений, проявляющие в деловой организации, менеджер должен стимулировать стремление к:

а) признанию;

б) власти;

в) достижениям.

10. Как следует из теории «У», большинство людей способно нести высокую ответственность и радуется, получая ее. Кроме того, согласно данной теории:

а) люди по своей природе не любят работать;

б) личные и организационные цели должны дополнять друг друга;

в) людей надо принуждать к работе угрозами;

г) люди должны жертвовать своими личными интересами ради целей компании.

11. Из перечисленных видов: 1) психологические, 2) социально-экономические; 3) содержательные; 4) процессуальные - к мотивационным теориям относятся:

а) 3,4;

в) 1,2,3,4;

с) 2,3;

д) 1,3,4.

12. Иерархическая структура потребностей разработана:

а) А.Маслоу;

в) Ф.Герцбергом;

с) Д.Макклеландом;

д) Д.Магребгором.

13. Среди перечисленных: 1) А.Маслоу, 2) Ф.Герцберг; 3) Д.Макгрегор, 4) В.Вроом - разработкой мотивационных теорий занимались:

- а) 1,2,3,4;
- в) 1,4;
- с) 1,2,3;
- д) 2,3,4.

14. Среди перечисленных потребностей: 1) во власти; 2) в успехе; 3) в справедливости; 4) в причастности к действиям - к разработанным Д. Макклеландом относятся:

- а) 1,2,4;
- в) 1,2;
- с) 1,2,3;
- д) 2,3,4.

15. К гигиеническим факторам, влияющим на поведение членов организации, по Ф. Герцбергу относятся:

- а) заработная плата;
- в) трудовые успехи работника;
- с) обеспечение служебного роста;
- д) профессиональное совершенствование.

16. Модель Ф. Герцберга является:

- а) двухфакторной;
- в) трехфакторной;
- с) многофакторной;
- д) однофакторной.

17. Теорию «Х» и теорию «У» разработал:

- а) Д.Макгрегор;
- в) Д.Макклеланд;
- с) С.Адамс;
- д) В.Вроом.

18. Степень учета интересов работы в соответствии с управленческой решеткой достаточна, если осуществляется управление:

- а) «групповое»;
- в) «организационное»;
- с) «власть – подчиненное»;
- д) в духе «загородного клуба».

19. Управленческую решетку разработали:

- а) Блейк и Мутон;
- в) Беккер и Шульц;
- с) Кунц и Доннел;
- д) Мескон и Хедоури.

Раздел 2. Психологические аспекты поведения личности в социальных системах

Тест «Психология лидерства и стиль поведения»

1. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

2. Лидерство-это эффективное использование:

- а) способности к убеждению;
- б) способности к влиянию;
- в) организаторских способностей;
- г) информационных технологий.

3. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:

- а) харизматической;
- б) экспертной;
- в) принудительной;
- г) диктаторской.

4. При преобладании какого «мотиватора» человек берется за любую, даже самую «грязную» работу?

- а) материальное поощрение;
- б) хорошие условия труда;
- в) власть и влияние;
- г) интересная и полезная работа.

5. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации?

- а) экономические методы;
- б) целевой метод;
- в) метод проектирования работ, обогащения труда;
- г) метод соучастия или вовлечения работников.

6. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?

- а) мотивы;
- б) стимулы;
- в) потребности;
- г) желания.

7. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимо в работе руководителю:

- а) низшего звена (линейного);
- б) среднего звена;
- в) высшего звена.

8. Руководитель, склонный к инновациям, переменам и экспериментам, умеющий принимать нестандартные решения, стимулировать и достойно оценивать изобретательность других, обладает:

- а) целеустремленностью;
- б) способностью к самоуправлению;

в) творческим подходом.

9. Умение человека создавать эффективно работающие команды, добиваться результата от работы подчиненных, умение обучать их, помогать в личном и служебном росте, владение конкретными методами и приемами управления свидетельствуют о наличии у руководителя:

- а) навыков руководства;
- б) управленческих установок;
- в) дара влияния на окружающих.

10. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:

- а) властно-лидирующий;
- б) ответственно-великодушный;
- в) зависимо-послушный;
- г) недоверчиво-скептический.

11. Социальная роль исполнителя предполагает:

- а) заботливость;
- б) доброжелательность;
- в) подчинение;
- г) скептицизм.

12. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется

- а) организационной культурой;
- б) социально-психологическим климатом коллектива;
- в) внутренней политикой;
- г) межличностными отношениями.

13. Социально-психологический климат оказывает влияние:

- а) только на отдельных членов коллектива;
- б) только на коллектив в целом;
- в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом.

14. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- б) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- в) отсутствие критики;
- г) невысокая степень эмоциональной включенности;
- д) удовлетворенность принадлежностью к коллективу.

15. Наиболее точное определение организации:

- а) коллективная деятельность, направленная на реализацию целей организации;
- б) деятельность, направленная на реализацию общих целей;
- в) коллектив людей, деятельность которых координируется ради достижения общих целей;
- г) коллективная деятельность, направленная на реализацию общих целей.

16. В своем управленческом воздействии на объект, менеджмент имеет своей целью:

- а) поддерживать объект в желаемом состоянии;
- б) перевод объекта в новое состояние;
- в) в зависимости от ситуации, либо поддерживать в желаемом состоянии, либо перевести в новое.

17. В теории менеджмента к функциям управления относятся: *(Укажите три варианта)*

- а) контроль;
- б) финансовый аудит;
- в) управленческие коммуникации;
- г) организация;
- д) планирование.

18. Преимуществами функциональной структуры управления являются:

- а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала;
- б) ясность в распределении полномочий и ответственности;
- в) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета;
- г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса;
- д) создание условий для централизации в структуре управления.

19. При формировании организационной структуры управления соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

- а) да;
- б) нет.

20. Суть делегирования состоит:

- а) в установлении приоритетов;
- б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- в) передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- г) в доверии к своим подчиненным;
- д) поручении подчиненному принять какое-либо решение.

21. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

- а) обмен ресурсами с внешней средой;
- б) сильное лидерство;
- в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения;
- г) правильный подбор персонала;
- д) готовность пересмотреть свою миссию.

Раздел III. Прикладные вопросы психология управления и кадрового менеджмента

Тест «Практические аспекты психологии управления»

1. Из перечисленных пунктов: 1) наличие определенных форм управленческого общения; 2) управление собой; 3) ситуационные

взаимодействия с подчиненными - поведенческая реализация управленческой роли предполагает:

- а) 1,2;
- в) 1,2,3;
- с) 2,3;
- д) 1,3.

2. К психологическим критериям эффективности руководства отнести:

- а) авторитет руководителя;
- в) качество;
- с) нововведение;
- д) прибыльность.

3. К непсихологическим критериям эффективности руководства относятся:

- а) действенность;
- в) самооценка коллектива;
- с) мотивация;
- д) удовлетворенность трудом.

4. Избегание является оптимальным способом разрешения конфликта?

- а) нет;
- б) нет.

5. Стресс на рабочем месте требует:

- а) устранения;
- б) поддержания;
- в) обращения к врачу;
- г) смены работы;
- д) регулирования.

6. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является?

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единомыслие;
- г) наличие ролевой структуры;
- д) наличие синергетического эффекта.

7. Информационным критерием эффективности межличностных коммуникаций является:

- а) удовлетворенность партнеров по коммуникации;
- б) доброжелательная атмосфера общения;
- в) желание сторон продолжить коммуникации;
- г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения;
- д) точность формулировок.

7. Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти (расставьте источники в порядке приоритетности: 1 – высший приоритет; 5 – низший приоритет):

- а) харизма
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) власть, основанная на принуждении;

- г) экспертная власть;
- д) эталонная власть.

8. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- а) неправильной последовательности действий;
- б) консервативности людей;
- в) внешних обстоятельств;
- г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
- д) спешки.

9. Устойчивое стремление человека к общению - это:

- а) общительность;
- б) эмпатийность;
- с) диалогичность;
- д) рефлексивность.

10. Среди перечисленных пунктов; 1) социализация, 2) принуждение; 3) ответственность; 4) предупреждение - к способам осуществления социального контроля относятся:

- а) 1,2,3;
- в) 1,2,3,4;
- с) 2,3;
- д) 1,3.

11. Из перечисленных: 1) цель; 2) управление; 3) структурная иерархия, 4) взаимодействие - к системообразующим качествам социальной системы относятся:

- а) 1,2,3,4;
- в) 1,2,3;
- с) 1,2;
- д) 3,4.

12. Из перечисленных пунктов: 1) наличие определенных форм управленческого общения; 2) управление собой; 3) ситуационные взаимодействия с подчиненными - поведенческая реализация управленческой роли предполагает:

- а) 1,2;
- в) 1,2,3;
- с) 2,3;
- д) 1,3.

13. Из перечисленных: 1) открытая демонстрация своих намерений; 2) компетентность руководителя; 3) убедительное изложение информации, 4) проявление теплоты и доброжелательности - к условиям доверительных отношений между руководителем и подчиненным относятся:

- а) 1,2,3,4;
- в) 2,3,4;
- с) 2,3;
- д) 2,3,4.

14. Среди перечисленных: 1) демографические; 2) профессионально-квалификационные; 3) контактные; 4) целевые - важнейшими элементами структуры коллектива выступают:

а) 1,2,3,4;

в) 1,2;

с) 3,4;

д) 2,3,4.

15. Заполните таблицу, указав цифрами, к какой стадии развития коллектива относят следующие процессы:

1) знакомство коллектива с целями и задачами организации;

2) понимание коллективом требований руководителя

3) изучение личного состава;

4) образование малых групп;

5) стимулирование роста руководителя;

6) формирование идеологии, психологии и культуры коллектива;

7) определение режима работы;

8) сближение людей в соответствии с их интересами, складом характера;

9) изменение стиля руководства с авторитарного на демократический;

10) создание условий для творческого роста каждого члена коллектива;

11) адаптация членов коллектива друг к другу;

12) распределение ролей с учетом подготовленности, опыта работы, личных пожеланий;

13) завершение взаимного изучения;

14) образование малых групп;

15) создание условий для творческого роста каждого члена коллектива.

Первая стадия	Вторая стадия	Третья стадия

16. Мотивация персонала определяется:

а) целями организации;

б) управленческим решением руководителя, его прямым и опосредованным воздействием на личность (группу);

в) потребностями и ценностями личности и группы; их сопряженностью с целями организации.

17. Главное человековедческое качество руководителя (как вида профессионально важных качеств):

а) умение (способность) создать систему полного единоначалия;

б) умение любыми средствами принудить людей выполнять работу (поставленную задачу); заставить людей «крутиться» ;

в) способность придать управленческому решению, управленческому воздействию не только функциональное, но и личностно - развивающее содержание.

18. В управленческом общении наиболее перспективны парадигмы психологического взаимодействия:

- а) объектная (реактивная): главное быстро и точно донести до работника управленческое решение руководителя;
- б) субъектная (акциональная): руководитель всегда учитывает ожидания работника, с которым общается; часто, чтобы добиться своих распоряжений, обещает учесть в своей деятельности интересы и потребности работника; как правило, руководитель хорошо знает их;
- в) субъект - субъектная (диалоговая): руководитель доносит до работника содержание организационной цели, аргументирует ее, соотносит с личными интересами работника, представляет ему право выбора (личностный смысл).

19. К социально - психологической информации в управленческой деятельности относится:

- а) сведения о естественных, врожденных психологических характеристиках личности как субъекта жизнедеятельности (внимание, мышление, память и т.д.);
- б) сведения о психологических характеристиках личности как социального субъекта (социальное внимание, социальное мышление, социальная память и т. д.);
- в) Сведения о социальных ролях, реализуемых личностью, ролевая характеристика личности как субъекта социальной жизни.

Темы коллоквиумов:

Раздел I Научно-методологические основы психологии управления и кадрового менеджмента

1. Место психология управления и кадрового менеджмента в системе научного знания.
2. Основные этапы развития психологии управления.
3. Социально-психологические подходы в управлении.
4. Подходы и теории поведения личности в социальных системах.
5. Модели управления: психоанализ, бихевиоризм, когнитивная психология, гуманистическая психология, НЛП, гештальт-психология.
6. Современные теории психологии управления.

Раздел II. Психологические аспекты поведения личности в социальных системах

1. Психологические свойства личности.
2. Социально-психологические аспекты убеждающего воздействия.
3. Содержание психологического воздействия на личность и группу.
4. Динамические процессы в групповой деятельности.
5. Когнитивная карта группы.

Раздел III. Прикладные вопросы психологии управления и кадрового менеджмента

1. Психологически модели развития и изменения человека.
2. Психологические основы обучения руководителей.

3. Поддержание командной работы. Правильные коммуникации.
4. Цели и задачи психологической диагностики и самодиагностики в управленческой деятельности.
5. Психология об особенностях функционирования групп.
6. Организация эффективного групповых взаимоотношений и группового взаимодействия.
7. Социально-психологические параметры эффективной управленческой деятельности.

Перечень вопросов к экзамену

1. Объект, предмет и задачи психологии управления и кадрового менеджмента.
2. Методы исследования управленческих процессов.
3. Структура и функции управления.
4. Понятие субъект и объект управления.
5. Личность как объект управления.
6. Рабочие группы и команды как элементы системы управления.
7. Организация как объект управления.
8. Социально-психологическая характеристика управленческой деятельности.
9. Управленческий цикл руководителя. Стадии управленческого цикла.
10. Виды социально-психологических барьеров и основные пути их преодоления.
11. Научные школы и направления теории психологии управления.
12. Социально-психологические подходы к определению значимых факторов эффективного руководства.
13. Партисипативное управление человеком в организации.
14. Технология партисипативного управления.
15. Теории организационного поведения.
16. Теория эффективного лидерства Ф. Фидлера.
17. Переменные долговременной эффективной организации по Р. Лайкерту.
18. Успешность и эффективность руководителя по Б. Басу.
19. Современные теории мотивации.
20. Шкала лидерского поведения Р. Танненбаума - В. Шмидта.
21. Модель Митчела - Хауса "путь-цель".
22. Модель принятия решений Врума-Истона.
23. Теория жизненного цикла Херси и Бланшара.
24. Концепция эффективного управления Г. Питерса и Р. Уотермена.
25. Стили и методы руководства.
26. Управленческий цикл руководителя.
27. Социально-психологические барьеры управления и основные методы их преодоления.
28. Стадии в управленческом цикле.
29. Организация работы в управленческом цикле.
30. Уровни исполнения допустимого и санкционируемого поведения.
31. Менеджеристкая решетка основных типов управления.
32. Основные элементы управления.

33. Анализ дополнительного типа управления – «фасади́зм».
34. Анализ дополнительного типа управления – «патерна́лизм».
35. Анализ дополнительного типа управления – «оппорту́низм».
36. Характеристика основного типа управления – «1.1.».
37. Характеристика основного типа управления – «1.9.».
38. Характеристика основного типа управления – «9.1.».
39. Характеристика основного типа управления – «9.9.».
40. Характеристика основного типа управления – «5.5.».
41. Принятие решений в управленческой деятельности.
42. Информационное обеспечение управленческой деятельности.
43. Критический анализ в системе управления.
44. Формирование целей в системе управления.
45. Стратегии достижения целей в управленческой деятельности.
46. Защита своего мнения как основной элемент управления.
47. Анализ элемента управления – «инициативность».
48. Управление индивидуальной, групповой и организационной эффективностью.
49. Трудовой потенциал организации: понятие и структура.
50. Оценка трудового потенциала.
51. Основные методы развития человеческих ресурсов.
52. Социально-психологические конфликты: понятие, субъекты и объекты.
53. Типология социально-психологических конфликтов (по теории К.Боулдинга).
54. Структура и динамика конфликта.
55. Основные этапы и стадии конфликта.
56. Способы разрешения конфликтов.
57. Механизмы социально-психологической защиты личности.
58. Управленческое общение - три стороны процесса общения.
59. Основные виды управленческого общения.
60. Шкала отношений в управленческом общении.
61. Мотивация процесса общения.
62. Основные уровни управленческой коммуникации.
63. Тайм-менеджмент: понятие, задачи.
64. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.
65. Фотография рабочего времени: понятие, алгоритм, виды.
66. Хронометраж: понятие, алгоритм, виды.
67. Фотохронометраж: понятие, алгоритм, виды.
68. Алгоритм самоорганизации рабочего времени.
69. Методы планирования рабочего времени.
70. Понятие и значение исполнения в управлении.
71. Средства исполнения.
72. Принципы и методы социально-психологического воздействия на работников.
73. Управление мотивацией.
74. Обогащение работы и участие работников в управлении.

КАРТА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ, ПРОВОДИМОЙ В ФОРМЕ ЭКЗАМЕНА

№ п/п	Раздел рабочей программы	Формируемые компетенции (или их части)	Оценочное средство (ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ)
1.	Научно-методологические основы психологии управления и кадрового менеджмента	ПК-11	1-14
		ОПК-3	15-26
2.	Психологические аспекты поведения личности в социальных системах	ПК-11	27-55
3.	Прикладные вопросы психологии управления	ПК-11	56-74

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Особенности процедур текущей и промежуточной аттестации описаны в «Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в НОУ ВО «МСПИ», утвержденном Приказом ректора 23.12.2015 № 131.

К прохождению промежуточной аттестации по дисциплине в форме экзамена допускается студент при условии успешного выполнения всех заданий, предусмотренных в рамках текущего контроля успеваемости в рабочей программе дисциплины.

**Оценивание уровня сформированности компетенций студентов на
промежуточной аттестации, проводимой в форме зачета**

Шкала оценивания	Уровень сформированности компетенций	Описание критериев оценивания
Отлично	Высокий уровень (5 баллов)	- Дан развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине - В ответе прослеживается четкая структура и логическая последовательность,

		отражающая сущность раскрываемых понятий - Ответ изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа
Хорошо	Базовый уровень (4 балла)	- Дан развернутый ответ на поставленный вопрос - Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя
Удовлетворительно	Минимальный уровень (3 балла)	- Логика и последовательность изложения имеют нарушения - Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов - В ответе отсутствуют выводы - Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано - Речевое оформление требует поправок, коррекции
Неудовлетворительно	Компетенция не сформирована	- Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросам - Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения - Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения - Речь неграмотная - Гистологическая

		терминология не используется -Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента - Ответ на вопрос полностью отсутствует или отказ от ответа
--	--	---

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

Основная литература

1. Галиуллина С. Д. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272469&sr=1
2. Захарова Л. Н. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Логос, 2012.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=84987&sr=1
3. Козьяков Р. В. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1

Дополнительная литература

1. Никулина С. А. Психология массовой коммуникации: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235650&sr=1
2. Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А. Психология управления и кадрового менеджмента: учебное пособие - М.: Флинта, 2015.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279817&sr=1
3. Семечкин Н. И. Психология социальных групп - М.: Директ-Медиа, 2014.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=233961&sr=1

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины

- 1) Российская государственная библиотека - <http://www.rsl.ru/>
- 2) Социологические исследования (СОЦИС) –
<http://www.nir.ru/Socio/scipubl/socis.htm>
- 3) Мир энциклопедий - <http://www.encyclopedia.ru/>
- 4) Российское образование. Федеральный портал - <http://www.edu.ru/>
- 5) Электронная библиотека научных публикаций - <http://www.eLibrary.ru>
- 6) ЭБС «Университетская библиотека online» - <http://biblioclub.ru/>

- 7) Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
- 8) Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина дает обучающемуся блок знаний и практических навыков, без которых не может состояться современный профессионал. Основными формами обучения студентов являются лекции, практические занятия, самостоятельная работа. В рамках аудиторной работы на лекции отводится не более 1/3 от всех занятий. Сами лекции носят проблемный характер, знакомят обучающегося с различными подходами к решению поставленной проблемы (задачи), ориентируют его на определение собственной позиции, защита которой требует логичной и грамотной аргументации.

Записи в ходе лекций допустимо делать как на бумажном, так и электронном носителе. Понятия, категории, законы, схемы, таблицы, диаграммы и т.п. в конспекте лекции записываются полностью, основное содержание лекции записывается в произвольной форме (своими словами).

Проведение практических занятий предполагает широкую вариативность форм и методов (образовательных технологий). Следует учитывать, что выбор той или иной образовательной технологии зависит от уровня студенческой группы, желания преподавателя полнее раскрыть способности обучающихся, внести в обучение элемент творчества.

Продуктивная аудиторная работа невозможна без предварительной самостоятельной подготовки к ней. Самостоятельная работа – средство организации самообразования и самовоспитания, нацелена на формирование умения осуществлять планирование деятельности, рационально организовывать свое рабочее место и время. В ходе самостоятельной работы обучающийся ищет ответ на неясное. Самостоятельная работа призвана выполнить развивающую, информационно-обучающую, стимулирующую, воспитывающую, исследовательскую функции. Самостоятельная работа, в первую очередь, это подготовка к каждому практическому занятию и изучение материала, полученного в ходе лекций.

Изучение дисциплины предполагает использование различных форм контроля. Диагностирующий контроль позволяет оценить знания магистрантов, которые имеются в его багаже перед изучением дисциплины. Для одних дисциплин модуля таковым багажом станут знания, сформированные в процессе получения среднего образования, для других дисциплин – знания, полученные при изучении данного модуля.

Текущий контроль предполагает оценивание всех видов деятельности во время обучения студента: участие в блиц-опросах и дискуссиях, выполнение творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу, выполнение самостоятельной работы. В программе дисциплины в разделе 7. «Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной

аттестации по итогам освоения дисциплины» содержатся критерии оценивания каждой формы деятельности. Данные критерии должны стать известны студенту на первом занятии, служить ориентиром правильности выполнения задания.

Контроль по итогам освоения материала изучаемой дисциплины возможно проводить в различных формах организации экзамена, начиная от традиционной – развернутые ответы на вопросы, до вариативных – тесты, защиты проектов и пр.

Работа над конспектом лекции

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, как проблемные в форме диалога (интерактивные).

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Работу над конспектом следует начинать с его доработки, желательно в тот же день, пока материал еще легко воспроизводим в памяти (через 10 часов после лекции в памяти остается не более 30-40 % материала). С целью доработки необходимо прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опiski, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополняя и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используются при подготовке к практическим (семинарским) занятиям. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

Работа с рекомендованной литературой

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию (семинару)

Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе.

При подготовке к практическому занятию (семинару) можно выделить 2 этапа:

- организационный,
- закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в просе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал. Целесообразно готовиться к практическим (семинарским) занятиям за 1-2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Порядок проведения тестирования

Тест - это простейшая форма письменного контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин.

Целью тестирования является оценка качества обучения на различных этапах освоения образовательной программы и уровня подготовки обучающихся на соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта и образовательной программы. Тестирование не исключает и не заменяет другие формы оценки качества обучения и уровня подготовки обучающихся. Тестирование, наряду с другими формами текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, может использоваться: - как инструмент внутривузовского мониторинга контроля качества подготовки обучающихся при освоении ими образовательных программ.

Текущее и оперативное тестирование может проводиться преподавателем при аудиторной и внеаудиторной работе, в том числе на семинарах, практических занятиях/ лабораторных практикумах для выявления уровня освоения учебного материала обучающимся и его готовности к дальнейшему

обучению, проверки качества освоения знаний, умений по определенным темам, модулям, разделам дисциплины и выполнения внеаудиторной самостоятельной работы.

Рубежное тестирование проводится по модулю дисциплины (контрольной точке), циклам дисциплин, в соответствии с листом контрольных мероприятий. Целью рубежного тестирования является определение степени освоения обучающимися области знаний и умений (уровня компетентности) в соответствии с программой дисциплины. Результаты тестирования используются преподавателем для формирования комплексной оценки по дисциплине. Рубежное тестирование может проводиться при аудиторной и внеаудиторной работе. Тестирование может проводиться в письменной и (или) компьютерной формах.

Методические рекомендации студентам по подготовке к экзамену

При подготовке к экзамену студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на практических занятиях (семинарах), а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на экзамен.

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

- 1) <http://mspi.edu.ru> – Московский социально-педагогический институт. Официальный сайт.
- 2) Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
- 3) «Российское образование». Федеральный портал. Каталог образовательных Интернет-ресурсов: Российское образование. Законодательство. Нормативные документы и стандарты. Образовательные учреждения. Каталог сайтов (можно выбрать: предмет, аудитория, уровень образования, тип ресурса) и электронных библиотек. Учебно-методическая библиотека. - edu.ru

12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для освоения дисциплины необходима лекционная аудитория, имеющая видеопроекторное оборудование для демонстрации презентаций, экран, оборудование, имеющие выход в Интернет, переносные ноутбуки, доска маркерная.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 39.04.01 Социология, направленность (профиль): Социология управления и кадровый менеджмент

Рабочая программа дисциплины
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА»

Составитель:

Иванов Сергей Юрьевич, доктор социологических наук

Отв.редактор:

Пархаев Алексей Александрович, зав.кафедрой, кандидат социологических наук
