

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Агафонов Александр Викторович  
Должность: директор филиала  
Дата подписания: 04.10.2019 15:39:55  
Учебно-научный институт  
2559477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

### Кафедра социально-гуманитарных дисциплин



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### «Психология и социология в менеджменте»

(наименование дисциплины)

Направление подготовки	<b>38.03.02</b> <b>Менеджмент</b>
	(код и наименование направления подготовки)
Направленность подготовки	<b>Производственный менеджмент</b>
	(наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная и заочная</b>

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)»

- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Автор(ы) Семенова В.И., к.п.н., доцент

*(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)*

Программа одобрена на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин

*(указать наименование кафедры)*

протокол № 10 от 18.05.2019г.

# 1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1. Целями освоения дисциплины «Психология и социология в менеджменте» являются:

освоение студентами знаний овладение умением в области психологического сопровождения менеджмента

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	причинно-следственные связи политических и социальных процессов; основные обществоведческие терминов, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина, быть готовым к свободному и ответственному поведению.	Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и находить пути её достижения; практически анализировать логику различного рода суждений, публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.	компетенциями анализа информации, имеющейся в различных источниках, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и правовых норм.
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - эффективно понятийно-категориальным аппаратом социологии	понятийно-категориальным аппаратом социологии управления, анализом социально-значимых проблем и процессов; - учитывать последствия управленческих

	<p>на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>управления, анализом социально-значимых проблем и процессов;  - учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности, организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики;  - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, прогнозировать сложные социальные проблемы, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности</p>	<p>решений и действий с позиции социальной ответственности.</p>
--	--	--	---

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология и социология в менеджменте» реализуется в рамках вариативной части учебного плана обучающихся очной и заочной форм обучения.

Для прохождения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате изучения следующих дисциплин учебного плана: «Философия», «Этика деловых отношений».

Дисциплина «Психология и социология в менеджменте» является основой для дальнейшего изучения следующих дисциплин: «Деловые

коммуникации», «Корпоративная и социальная ответственность», «Социология управления».

### 3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц -108\_ часов, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
2	очная	18		36	54		Зачет
3	заочная	4		8	92		зачет

### 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

#### Очная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. Введение в психологию менеджмента	2		2	6	ОК-5
2. Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.	3		8	10	ОК-5, ПК-1
3. Психологические основы мотивирования.	3		8	12	ОК-5, ПК-1
4. Организационная культура	4		8	12	ОК-5, ПК-1
5. Контроль и ответственность исполнителей.	2		6	7	ОК-5, ПК-1
6. Коммуникативная компетентность менеджера	4		6	7	ОК-5, ПК-1

#### Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. Введение в психологию менеджмента	0,5		1	10	ОК-5
2. Психологическое обеспечение	1		2	20	ОК-5, ПК-1

целесообразности и планирования.					
3. Психологические основы мотивирования.	1		2	16	ОК-5, ПК-1
4. Организационная культура	0,5		1	16	ОК-5, ПК-1
5. Контроль и ответственность исполнителей.	0,5		1	15	ОК-5, ПК-1
6. Коммуникативная компетентность менеджера	0,5		1	11	ОК-5, ПК-1
Зачет				4	

### **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины**

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

Формы работы со студентами:

#### 1. Дискуссия

Тема «Роль психологии в менеджменте»

2. Составление кроссвордов на научные термины по психологии менеджмента

#### 3. Психологическое тестирование:

1. личностный опросник Леонгарда

2. тест УСК (Уровень субъективного контроля).

Ссылка: <https://calendar.tpu.ru/event/psihologicheskoe-testirovanie-studentov-pervogo-kursa.html>

#### 4. Тренинг адаптации и выявления лидерских качеств.

цель: достичь хороших межличностных отношений, демократического уровня в коллективе, оптимального уровня психологической совместимости коллектива. Ссылка: <https://videouroki.net/razrabotki/trieningh-dlia-studentov-piedaghoghichieskogho-kolliedzha-adaptatsiia-i-vyiavli.html>

Проект «Моя профессиональная карьера»

По дисциплине «Психология и социология в менеджменте» доля занятий, проводимых в интерактивной форме составляет 20 % от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Интерактивная форма	Формируемые компетенции (код)
Лекция Практические занятия	Введение в психологию менеджмента	2	Дискуссия, Составление кроссвордов	ОК-5, ПК-1
Практические занятия	Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.	2	проект	ОК-5, ПК-1
Практические занятия	Психологические основы мотивирования.	4	Тестирование, анализ результатов	ОК-5, ПК-1
лекция	Организационная культура	2	проект	ОК-5, ПК-1
Практические занятия	Контроль и ответственность исполнителей.	2	проект	ОК-5, ПК-1
Практические занятия	Коммуникативная компетентность менеджера	2	Тренинг адаптации и выявления лидерских качеств	ОК-5, ПК-1

#### **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 54 часов (очная форма обучения) и 92 часов (заочная форма обучения).

Тематика самостоятельной работы:

**1. СОВРЕМЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА. ПРЕДМЕТ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСА**  
Психология управления как отрасль практической психологии.

Предмет современной психологии управления.

Личность менеджера (руководителя, специалиста-профессионала), его самосовершенствование и саморазвитие.

Организация управленческой деятельности с точки зрения ее психологической эффективности.

Коммуникативные умения менеджера (руководителя, специалиста-профессионала).

Конфликты в производственном коллективе и роль менеджера (руководителя, специалиста-профессионала) в их преодолении.

Связь психологии со смежными науками.

Основные методы психологии управления.

Дополнительные методы практической психологии управления.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАКОНЫ УПРАВЛЕНИЯ

Психологическая сущность управления. Понятие управления. Управленческая техника. Управленческая культура. Управленческое искусство. Законы управленческой деятельности: закон неопределенности отклика, закон неадекватности взаимного восприятия, закон неадекватности самооценки, закон искажения информации, закон самосохранения, закон компенсации.

## 3. ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ

Теория стилей управления. Стили управления: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), нейтральный (попустительский).

Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутон. Теория рационального управления. Теория соучаствующего управления. Вероятностная модель управленческой эффективности. Теория ситуативного лидерства. Стили управления группой: указание, популяризация, участие в управлении, передача полномочий.

## 4. ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ

Социально-биографические характеристики личности руководителя: возраст, пол, социальный статус, образование, уровень образованности, склонность к обучению и самокоррекции, специальные способности: специальные умения и знания, компетентность, информированность.

Личностные качества: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надежность, независимость, общительность (коммуникабельность).

## 5. РАБОТА МЕНЕДЖЕРА (РУКОВОДИТЕЛЯ, СПЕЦИАЛИСТА-ПРОФЕССИОНАЛА) НАД СОБОЙ

Признаки «сильного» и «слабого» менеджера (руководителя, специалиста-профессионала).

Компетентность. Достоинство и ответственность. Чувство нового и умение рисковать. Чувствительность и подвижность. Высокая работоспособность. Семь типичных управленческих ошибок и их устранение:



перенос или откладывание решения на завтра, выполнение работы наполовину, стремление все сделать самому, стремление все сделать сразу, убеждение, что менеджер (руководитель, специалист-профессионал) знает все лучше всех, неумение разграничить полномочия, сваливание вины на других.

## 6. САМОРАЗВИТИЕ И САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕНЕДЖЕРА (РУКОВОДИТЕЛЯ, СПЕЦИАЛИСТА-ПРОФЕССИОНАЛА)

Саморазвитие и самосовершенствование: развитие личностных качеств, развитие профессиональных умений, совершенствование управленческих действий, развитие коммуникативных умений и навыков.

Одиннадцать блокирующих установок сознания (по А. Эллису).

Принципы мудрого отношения к профессии: уметь отличить главное от второстепенного, знать меру воздействия на события, умение подходить к проблеме с разных сторон, готовность к неожиданным событиям, умение извлекать положительный опыт.

Самоактуализация. Важные черты самоактуализирующихся людей: эффективное восприятие реальности и верные отношения с ней; принятие себя, других, мира; спонтанность простота и естественность; проблемная центрация.

## 7. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Психологическая структура деятельности и ее компоненты.

Мотив. Цель. Задача. Контроль. Рефлексия.

Компоненты управленческой деятельности: действия по постановке целей, действия по мотивированию сотрудников, действия по определению и постановке задач перед сотрудниками, делегирование, действия по контролю выполнения задач, рефлексия.

Условия овладения основными компонентами управленческой деятельности: целеполагание, мотивация, постановка задачи, делегирование, контроль.

## 8. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Психологическое значение целеполагания.

Классификация целей менеджера (руководителя, специалиста-профессионала): личные цели, профессиональные цели.

Пошаговый метод постановки целей: шаг первый – прояснение подробностей; шаг второй – выяснение возможностей; шаг третий – принятие решения о том, что нужно; шаг четвертый – выбор; шаг пятый – уточнение цели; шаг шестой – установление временных границ; шаг седьмой – контроль достижений.

Принципы целеполагания в управлении: системности, осмысленности, конкретности, временных границ, гуманности.

## 9. ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕШЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ЗАДАЧ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Управленческие задачи и управленческие решения: психологический анализ.

Семь типичных ошибок при принятии управленческих решений.

Процесс подготовки и принятия управленческого решения: основные этапы.

Механизмы и приемы изложения проблемы и принятия решений.

Принципы планирования рабочих задач. Принцип Парето. АБВ-анализ.

Принцип Эйзенхауера. Ловушки времени. Правила начала дня. Правила середины дня. Правила завершения рабочего дня.

## 10. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Понятие о мотивах.

Мотивы и потребности.

Иерархия потребностей А. Маслоу.

Уровень 1. Основные физиологические (базовые, витальные) потребности.

Уровень 2. Потребности в безопасности.

Уровень 3. Потребности в социальной общности.

Уровень 4. Потребности в уважении и самоуважении.

Уровень 5. Потребности в самореализации.

Теория мотивационной гигиены Ф. Харцберга.

Пассивные мотиваторы.

Активные мотиваторы (регуляторы мотивации).

Психологические факторы премирования сотрудников.

Принципы мотивирующей организации труда.

## 11. ДЕЛЕГИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ

Понятие делегирования. Психологические причины, стереотипы сознания. Делегирование как способ мотивации сотрудников. Функции руководителя, не подлежащие делегированию. Правила делегирования. Двадцать критериев эффективного делегирования. Ошибки делегирования.

## 12. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНТРОЛЯ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ДЕЙСТВИЯ

Контроль в системе управленческих действий.

Причины необходимости в контроле управленческих действий.

Психологические последствия тотального контроля.

Психологические последствия бесконтрольности.

Правила, позволяющие избежать крайностей проявления контроля.

Классификации контроля («контрольный трезубец»).

Система внешнего контроля (краткая характеристика).

Система внутреннего стимулирования (краткая характеристика).

Система управления трудовой исполнительностью.

10. Ошибки контроля.

### 13. ОБЩЕНИЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Понятие управленческого общения.

Проблемы управленческого общения.

Различия между управленческим общением и коммуникациями.

Примерные классификации управленческого общения.

Понятие информационных потоков.

Виды информационных потоков: горизонтальные информационные потоки, нисходящие информационные потоки, восходящие информационные потоки.

Внешний информационный поток.

### 14. КОММУНИКАТИВНАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА (РУКОВОДИТЕЛЯ, СПЕЦИАЛИСТА-ПРОФЕССИОНАЛА). КОММУНИКАТИВНЫЕ УМЕНИЯ И НАВЫКИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Коммуникативная культура менеджера (руководителя, специалиста-профессионала). Коммуникативные умения и навыки в управленческой деятельности: общая характеристика. Приемы техники управленческого общения. Причины плохих коммуникаций. Коммуникативные барьеры. Неправильные установки сознания, затрудняющие взаимодействие человека с другими людьми: стереотипы мышления, предвзятые отношения, неправильность отношений, отсутствие внимания и интереса, пренебрежение к фактам.

### 15. КОММУНИКАТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ: СТРУКТУРА И ТЕХНИКА ПОСТРОЕНИЯ

Психологическая структура коммуникативного взаимодействия (этапы общения): «переключение на собеседника», установление контакта (распределение ролей), выбор языка и его использование, разрыв контакта.

Коммуникативные барьеры. Два главных компонента обратной связи. Формы проявления обратной связи. Значение обратной связи в широком смысле.

Правила эффективной обратной связи.

### 16. ДЕЛОВАЯ БЕСЕДА КАК ВИД КОММУНИКАТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Подготовка к деловой беседе. Вопросы для подготовки к деловой беседе.

Принципы проведения деловой беседы: рациональность, понимание, внимание, достоверность, разграничение. Правила проведения деловой беседы:

Двойной интерес. Внимание к партнеру. Поиск общего. Не допускать споров.

Безопасная критика. Речь. Слова-ловушки. Активное слушание. Правила продуктивного слушания. Нереклексивное слушание. Реклексивное

(«отражающее») слушание. Сигналы, требующие пояснения. Сигналы пересказывающие. Обобщение (резюмирование). Реакция, отражающая чувства. Внутренний и внешний диалоги. Вопросы внешнего диалога.

## 17. СОВЕЩАНИЕ КАК ВИД УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Общая характеристика совещания как вида управленческого общения и метода решения проблем. Эффективность совещания. Психологический эффект совещания. Правила подготовки и проведения совещаний:

Определение круга участников. Метод смены участников. Определение времени совещания.

Способы нейтрализации участников, играющих блокирующие роли.

Способы нейтрализации блокирующих ситуаций. Итоговый анализ совещания.

## 18. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Понятие о переговорах. Психологическая сущность переговоров. Психологические аспекты подготовки к переговорам: развернутый и экспресс-вариант. Стратегии психологической позиции: выиграть/проиграть; выиграть/выиграть. Психологическое обеспечение процесса переговоров:

Тактика ведения переговоров. Метод принципиальных переговоров.

Психологическая характеристика людей-манипуляторов. Недобросовестные приемы ведения переговоров и противостояние им. Компоненты противодействия манипулятивным приемам. Приемы манипулятивной тактики ведения переговоров: намеренный обман; игра на полномочиях; сомнительность намерений; «игра в темную»; плохие физические условия для переговоров; личные выпады; «он плохой – я хороший». Анализ результатов переговоров. Завершение переговоров. Психологическое обеспечение надежности соглашения.

## 19. РУКОВОДИТЕЛЬ И ЕГО КОМАНДА

1. Понятие «команды», ее сущность и необходимость. Виды «команд» с психологической точки зрения. Как возникают и развиваются команды (и что может сделать руководитель для их развития). Пути создания команды. Мотивация. Четко определенные роли и функции. Коммуникации и общий язык.

Совместимость. Однородность. Равенство. Специализация и профессионализм.

Лидерство. Обратная связь. Экстремальные условия. Психологические условия эффективной работы команды.

## 20. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Психологические аспекты эффективной командной работы: численный аспект эффективности; временной аспект эффективности; организационный аспект.

Стадии развития команды. Стадия 1: формирование команды. Стадия 2: преодоление шторма. Стадия 3: возвращение к норме. Стадия 4: возвращение к нормальной деятельности. Типичные ошибки руководителя, пытающегося создать команду. Приемы в устранении ошибок.

## 21. КОНФЛИКТ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

Определение понятия конфликт. Социальные противоречия и социальные конфликты. Структура социального конфликта. Классификация (типология) социальных конфликтов. Источники, причины возникновения и цели социального конфликта. Основные типы поведения людей в конфликтных ситуациях. Структура человеческой психики: фрустрация, стрессы, конфликты, кризисы. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.

Психологическая защита. Развитие стрессоустойчивости.

## 22. ГРУППОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Малая социальная группа как первичный элемент сплочения индивидов.

Мотивы и цели объединения людей. Функции и роль малой социальной группы в человеческих взаимоотношениях. Групповая динамика. Взаимодействие и взаимозависимость. Внутригрупповые структуры. Ролевая структура группы. Иерархия доминирования. Проблемы лидерства в группе. Субкультура группы. Групповые нормы, ценности и способы поведения. Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация. Основные способы разрешения групповых конфликтов. Функции внутригруппового конфликта. Последствия конфликта в группе.

## 23. ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Диагностика конфликта. Определение предмета, целей и границ конфликта. Выявление позиций сторон и конфликтной установки. Роль символов победы и поражения в разрешении конфликта. Нахождение адекватных способов разрешения социальных конфликтов. Способы разрешения конфликта. Изменение конфликтной ситуации. Замена одного объекта другим. Изменение позиций сторон. Локализация и фрагментация конфликта. Посредничество, переговоры. Урегулирование, компромисс, разрешение конфликта. Силовые способы подавления (урегулирования) конфликта. Управление социальным конфликтом.

Индивидуальные задания:

### Рефераты:

1. Аксиологические основы американского менеджмента».
2. Целеполагание в американском менеджменте: значение и технология.
3. Конкуренция, ее значение в американском менеджменте, позитивные и негативные эффекты.
4. Аксиологические и социально-экономические основы японского менеджмента.
5. Принципы разумности и совершенствования и методы их реализации.
6. Принципы «семьи» и «общинной ценности» и методы их реализации.
7. Принцип партнерства и сотрудничества и методы его реализации.
8. Компетентность в проведении деловых совещаний.
9. Компетентность в проведении переговоров.
10. Компетентность в проведении деловой беседы.
11. Компетентность в публичном выступлении

### Индивидуальные задания:

1. Аксиологические основы американского менеджмента».
  2. Целеполагание в американском менеджменте: значение и технология.
  3. Конкуренция, ее значение в американском менеджменте, позитивные и негативные эффекты.
  4. Аксиологические и социально-экономические основы японского менеджмента.
  5. Принципы разумности и совершенствования и методы их реализации.
  6. Принципы «семьи» и «общинной ценности» и методы их реализации.
  7. Принцип партнерства и сотрудничества и методы его реализации.
  8. Компетентность в проведении деловых совещаний.
  9. Компетентность в проведении переговоров.
  10. Компетентность в проведении деловой беседы.
  11. Компетентность в публичном выступлении.
- 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных уровнях сформированности:

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
-------------------------------	--------------------------	---	------------------------	---

<p>ОК-5</p> <p>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p><b>знать:</b> основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина.</p> <p><b>уметь:</b> Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.</p> <p><b>владеть:</b> навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и правовых норм</p>	<p>зачтено</p>	<p>Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проведённое исследование организационной культуры организации, участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности.</p>
	<p>Продвинутый уровень</p>	<p><b>знать:</b> основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..</p> <p><b>уметь:</b> Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p><b>владеть:</b> навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,</p>	<p>зачтено</p>	<p>Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проект «Моя профессиональная карьера», участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности.</p>

	Высокий уровень	<p><b>знать:</b> основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..</p> <p><b>уметь:</b> Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, - анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию,</p> <p><b>владеть:</b> навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуру, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию.</p>	зачтено	Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проект «Моя профессиональная карьера» и публичная защита проекта с электронной презентацией, участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности
ПК-1  владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и	Пороговый уровень	<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникаций, прогнозировать сложные социальные проблемы, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией, ответственно участвовать в политической жизни.</p>	зачтено	Дискуссия, Составление кроссвордов на термины социологии управления, Тренинг на лидерство, Реферат, разбор конкретных ситуаций по социальному управлению организациями.



<p>осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>Продвинутый уровень</p>	<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;          - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики;          - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, прогнозировать сложные социальные проблемы, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией, ответственно участвовать в политической жизни.</p>	<p>зачтено</p>	<p>Дискуссия, Составление кроссвордов на термины социологии управления, Тренинг на лидерство, Реферат, разбор конкретных ситуаций по социальному управлению, технологическая продуктивная чтения, разбор конкретных ситуаций по социальному управлению организациями.</p>
	<p>Высокий уровень</p>	<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;          - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики;          - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, прогнозировать сложные социальные проблемы, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией, ответственно участвовать в политической жизни.</p>	<p>зачтено</p>	<p>Дискуссия, Составление кроссвордов на термины социологии управления, Тренинг на лидерство, Реферат, эссе, тест. Составление социальных проектов.</p>

Вопросы для подготовки к зачету

1. Причины возникновения и предмет психологии менеджмента, место в системе наук.

2. Школа «научного менеджмента» и задачи ее психологического сопровождения.

3. Школа «администрирования» и психологические достижения и проблемы бюрократии.

4. Школа «человеческих отношений» и проблемы человеческих ресурсов.

5. Практика американского менеджмента и проблема конкуренции.

6. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения.

7. Целеполагание в деятельности менеджера. Типология целей. Дерево целей организации.

8. Психологические критерии эффективного целеполагания.

9. Типы постановки задач и условия их эффективности.

10. Планирование: сущность и структура процесса планирования.

11. Типология планирования и его принципы.

12. Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента

13. Мотивирование и его значение. Принципы создания систем мотивирования.

14. Концепции мотивации исполнительской деятельности

15. Основные подходы к реализации мотивирования.

16. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие.

17. Адаптационно-организационный подход к мотивированию.

18. Личностный подход к мотивированию.

19. Ситуационный подход к управлению поведением.

20. Организационная культура: ее значение, составляющие, типы.

21. Методика диагностики организационной культуры ОСАИ..

22. Управление развитием организационной культуры.

23. Контроль: его основные аспекты, типы контроля.

24. Процесс и принципы контроля.

25. Особенности коммуникации менеджера, способствующие ответственности и активности исполнителя.

26. Ответственность исполнителя и ее проявление в коммуникации.

27. Понятие коммуникативной компетентности менеджера. Составляющие общей культуры речи.

28. Компетентность в резюме и собеседовании при приеме на работу.

29. Компетентность в проведении деловых совещаний.

30. Компетентность в проведении переговоров.

31. Компетентность в проведении деловой беседы.

32. Компетентность в публичном выступлении.

(Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе)

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

### Основная литература

1. *Немов, Р. С.* Психология в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9196-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512566>
2. *Немов, Р. С.* Психология в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9198-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512567>
3. Психология : учебник и практикум для вузов / А. С. Обухов [и др.] ; под общей редакцией А. С. Обухова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00631-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468554>

### Дополнительная литература

1. *Ильин, Г. Л.* История психологии : учебник для вузов / Г. Л. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15719-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510893>
2. *Крысько, В. Г.* Психология в схемах и комментариях : учебное пособие для вузов / В. Г. Крысько. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 394 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08833-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516996>
3. *Клементьев, Д. С.* Социология личности : учебник для вузов / Д. С. Клементьев, А. Г. Маслова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 103 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08335-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512495>
4. Отраслевая социология : учебное пособие для вузов / В. Г. Зарубин [и др.] ; под общей редакцией В. Г. Зарубина, В. А. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 536 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13024-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517547>

### Периодика

«Российский психологический журнал» - <https://rpj.ru.com/index.php/rpj>  
«Вопросы психологии» - <http://www.voppsy.ru/>

«Социологические исследования» - ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской Академии наук <http://socis.isras.ru/>

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Психология менеджмента. Режим доступа:

<http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/psihologiya-menedzhmenta.html>.

2. Психология менеджмента. [Электронный ресурс]: Журнал. Энциклопедия. Книги. Режим доступа: <http://wiki.1vc0.ru/enciklopediya/psixologiya/otrasli-psixologii/socialnaya-psixologiya/organizacionnaya-psixologiya/psixologiya-mened>

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

С целью обеспечения условия для осуществления инклюзивного образования и обеспечения выполнения учебного плана студентами, обучающимися индивидуально и по заочной форме обучения, а также в случаях возникновения задолженностей по дисциплине, созданы условия их ликвидации.

Для освоения дисциплины «Психология менеджмента» необходимо выполнения самостоятельной и индивидуальной работы. Студент выбирает любую тему задания из предложенного списка и, используя литературу, материалы сети Интернет, собственный жизненный опыт раскрывает содержание данной темы.

В работе обязательно должны быть: план, введение, основной текст, разделённый на главы, заключение, в котором должны содержаться собственные выводы студента по теме, и в заключение – список использованной литературы. В этот список включаются только те издания, которые студент действительно изучил. Не допускается любое копирование фрагментов каких-либо работ (даже фрагментарно) в виде перепечатки, переписывания и т.д. без указания авторства (сноска, ссылка на издание), так как это определяется как плагиат.

Материалы сети Интернет можно использовать в качестве вспомогательной информации – статистической, иллюстративной, но недопустимо использовать готовые рефераты, которые зачастую бывают сомнительного качества, написаны на устаревшем материале. Студент может использовать как печатные учебники, так и электронные, в списке литературы необходимо указать, какой это носитель. Учебная литература должна быть только последних 5 лет издания.

Объём работы в распечатанном виде должен быть не менее 15 стр. шрифт 14, межстрочный интервал -1, поля – 2 см. Допускается рукописное оформление работы. В этом случае объём работы должен составлять 18 листов тетради (через строчку).

## **11. Электронная информационно-образовательная среда**

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу [www.polytech21.ru](http://www.polytech21.ru), <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом [@polytech21.ru](mailto:@polytech21.ru) (список контактных данных

подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» -[www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com)

- Образовательная платформа Юрайт -<https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха -<https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

## **12. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса**

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры,	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmc	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16

оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей)		(бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
№ 103а Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)	

### 13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет социально-гуманитарных дисциплин 428000, Чебоксары, ул. К.Маркса, д.54 2 этаж, помещение №206	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (согласно РПД)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	.Введение в психологию менеджмента	ОК-5,	Дискуссия, Составление кроссвордов
2.	Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.	ОК-5, ПК-1	Проект, реферат
3.	Психологические основы мотивирования.	ОК-5, ПК-1	Тестирование, анализ результатов
4.	Организационная культура	ОК-5, ПК-1	Проект, опрос
5.	Контроль и ответственность исполнителей.	ОК-5, ПК-1	Опрос, проект
6.	Коммуникативная компетентность менеджера	ОК-5, ПК-1	Тренинг адаптации и выявления лидерских качеств

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ

Код, наименование компетенции	Технология формирования компетенции	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции



<p>ОК-5</p> <p>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p>знать: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина.</p> <p>уметь: Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.</p> <p>владеть: навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и правовых норм</p>	<p>Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проведённое исследование организационной культуры организации, участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств</p> <p>Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности.</p>
---	---	---	--

		<p><b>знать:</b> основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..</p> <p><b>уметь:</b> Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p><b>владеть навыками / опытом деятельности:</b> организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,</p>	<p>Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проект «Моя профессиональная карьера», участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности.</p>
--	--	---	---

		<p><b>знать:</b> основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..</p> <p><b>уметь:</b> Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p>- анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию,</p> <p><b>владеть:</b> навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач,</p> <p>- анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,</p> <p>- методиками диагностирования организационной культуру, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию.</p>	<p>Опрос,</p> <p>составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента,</p> <p>проект «Моя профессиональная карьера» и публичная защита проекта с электронной презентацией, участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств</p> <p>Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности</p>
--	--	--	---

<p>ПК-1</p> <p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;</p> <p>- эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики;</p> <p>- анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации,</p> <p>прогнозировать сложные социальные проблемы,</p> <p>научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией,</p> <p>ответственно участвовать в политической жизни.</p>	<p>Дискуссия,</p> <p>Составление кроссвордов на термины социологии управления,</p> <p>Тренинг на лидерство,</p> <p>Реферат,</p> <p>разбор конкретных ситуаций по социальному управлению организациями..</p>
--	---	--	---

		<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики;</li> <li>- анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникаций,</li> </ul> <p>прогнозировать сложные социальные проблемы,</p> <p>научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией,</p> <p>ответственно участвовать в политической жизни.</p>	<p>Дискуссия,</p> <p>Составление кроссвордов на термины социологии управления,</p> <p>Тренинг на лидерство,</p> <p>Реферат, разбор конкретных ситуаций по социальному управлению,</p> <p>технология продуктивного чтения,</p> <p>разбор конкретных ситуаций по социальному управлению организациями.</p> <p>.</p>
--	--	---	---

		<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;</p> <p>- эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики;</p> <p>- анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникаций,</p> <p>прогнозировать сложные социальные проблемы,</p> <p>научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией,</p> <p>ответственно участвовать в политической жизни.</p>	<p>Дискуссия,</p> <p>Составление кроссвордов на термины социологии управления,</p> <p>Тренинг на лидерство,</p> <p>Реферат, эссе, тест. Составление социальных проектов.</p>
--	--	--	--

### **3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДЛЯ ОПРОСА НА ЗАНЯТИЯХ**

Тема (раздел)	Вопросы
---------------	---------

<p>1. Введение в психологию менеджмента</p>	<p>Причины возникновения психологии менеджмента. Психологизация менеджмента (Г.С. Никифоров) как особенность его исторического развития. Роль менеджмента в развитии организаций, общества, государства.</p> <p>Психология менеджмента как междисциплинарное научно-практическое направление, изучающее психологическое обеспечение эффективной профессиональной деятельности менеджера. Место психологии менеджмента в системе психологической науки, а также связи с философией, социологией, менеджментом, эргономикой, управлением персоналом.</p> <p>Школа «научного менеджмента» (Ф.Тейлор, Ф. и Л. Джилбрет) и задачи ее психологического сопровождения. Школа «администрирования» (А. Файоль, М. Вебер) и психологические достижения и проблемы бюрократии. Школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо, Ф.Херцберг, Д. МакГрегор) и проблемы человеческих ресурсов.</p> <p>Практика американского менеджмента и проблема конкуренции. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения. Современные тенденции в менеджменте. Социальная ответственность менеджмента.</p>
<p>2. Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.</p>	<p>Сущность функции целеполагания . Роль целеполагания в деятельности менеджера. в свете системного подхода. Типология целей по различным критериям (функция, иерархический уровень, отнесенность к структурному подразделению, временная перспектива, значимость, локус ориентации, приоритетность, измеримость, приуроченность к стадии жизненного цикла организации, количество людей). Дерево целей организации.</p> <p>Психологические критерии эффективного целеполагания. SMART – технология постановки цели. Критерии обоснованности, взаимного соответствия, доступность контролю, гармоничность целей организации и личности. Понятие «метода управления по целям» (МВО), его достоинства и недостатки.</p> <p>Виды постановки задач и условия их эффективности.</p> <p>Понятие планирования и его сущность. Структура процесса планирования. Понятие ключевых переменных планирования. Типология планирования и его принципы.</p> <p>Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента (Ф. Хансейкер и Э. Алессандра). Интерактивность как средство обеспечения личностного принятия цели и плана.</p>
<p>3. Психологические основы мотивирования.</p>	<p>Понятие мотивирования и его значение. Необходимость мотивирования в условиях совместной деятельности людей. Принципы создания систем мотивирования. Понятие мотивационной сферы. Концепции мотивации</p>

	<p>исполнительской деятельности б теория X, Y, Z, теория Ф. Херцберга..</p> <p>Основные подходы к реализации мотивирования. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие: экономический метод, целевой метод, метод «обогащения труда», партисипативный метод. Адаптационно-организационный подход и приемы мотивирования на стадиях приема на работу, первичной адаптации, адаптированности, профессионального расцвета и завершения карьеры.</p> <p>Личностный подход к мотивированию. Эффективность труда в зависимости от особенностей мотивации руководителем. Мотивационные воздействия в зависимости от ориентированности личности исполнителя на успех или избегание неудачи. Мотивирование на основе учета личных интересов, потребностей и особенностей исполнителя.</p> <p>Ситуационный подход к управлению поведением. Проблема личности и ситуации в психологии. Принцип ситуационизма в социальной психологии. Понятие канальных факторов. Влияние ситуации на поведение человека.</p>
<p>4. Организационная культура как объект менеджмента.</p>	<p>Понятие организационной культуры и ее составляющие. Значение организационной культуры. Типы организационной культуры. Иерархическая организационная культура и ее доминирующие особенности. Рыночная культура и ее основополагающие идеи. Клановая культура и ее базисные допущения. Адхократическая культура и ее стратегические акценты.</p> <p>Методика диагностики организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна OCAI.. Содержание методики. Процедура проведения диагностики. Обработка результатов. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей. Профиль организационной культуры. Анализ организационной культуры по стандартным пунктам.</p> <p>Управление развитием организационной культуры. Функции 6 шагов по изменению организационной культуры. Технология 6 шагов по изменению организационной культуры. Принципы организационных изменений.</p>
<p>5. Контроль и ответственность исполнителей.</p>	<p>Сущность функции контроля и его основные аспекты. Типы контроля: опережающий, текущий, заключительный. Частичный, полный и стратегический контроль. Выборочный и плановый контроль. Индивидуальный, групповой, организационный контроль. Процессуальный и результативный контроль. Количественный и качественный контроль.</p> <p>Процесс контроля. Этап разработки системы стандартов и критериев. «Триада» требований к стандартам. Этап сопоставление с ними реальных результатов работы. Этап</p>



	<p>коррекционных мероприятий и правила коррекционного поведения руководителя.</p> <p>Принципы организации контроля: стратегическая направленность, своевременность, гибкость, ориентация на результат, адекватность содержанию деятельности, простота, объективность, открытость, двусторонность общения.</p> <p>Особенности коммуникации руководителя при поставке задач. Структура сообщения при постановке задачи. Коммуникация на языке результата.</p>
	<p>Понятие ответственности и ее проявления. Особенности коммуникации ответственного и безответственного исполнителя. Особенности коммуникации менеджера, способствующие принятию ответственности сотрудником и повышению его активности в исполнении задачи.</p>
6. Коммуникативная компетентность менеджера.	<p>Понятие коммуникативной компетентности менеджера. Составляющие общей культуры речи (соблюдение лингвистических норм, информационная мера сообщения, лаконичность и структурная простота, гармония содержания и эмоциональной насыщенности сообщения, гармония вербальной и невербальной составляющей, соответствие целевой направленности, адекватность адресату.</p> <p>Коммуникативная компетентность в специфических ситуациях общения. Общие правила коммуникации. Компетентность в подготовке резюме и анализе резюме. Компетентность в собеседовании при приеме на работу. Компетентность в проведении деловых совещаний. Компетентность в проведении переговоров.</p> <p>Компетентность в проведении деловой беседы. Компетентность в публичном выступлении. Самопрезентация менеджера. Компетентность в письменной коммуникации.</p>

### 3.2. ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ), САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

#### Рефераты:

1. Аксиологические основы американского менеджмента».
2. Целеполагание в американском менеджменте: значение и технология.
3. Конкуренция, ее значение в американском менеджменте, позитивные и негативные эффекты.
4. Аксиологические и социально-экономические основы японского менеджмента.
5. Принципы разумности и совершенствования и методы их реализации.

6. Принципы «семьи» и «общинной ценности» и методы их реализации.
7. Принцип партнерства и сотрудничества и методы его реализации.
8. Компетентность в проведении деловых совещаний.
9. Компетентность в проведении переговоров.
10. Компетентность в проведении деловой беседы.
11. Компетентность в публичном выступлении

Индивидуальные задания:

1. Аксиологические основы американского менеджмента».
2. Целеполагание в американском менеджменте: значение и технология.
3. Конкуренция, ее значение в американском менеджменте, позитивные и негативные эффекты.
4. Аксиологические и социально-экономические основы японского менеджмента.
5. Принципы разумности и совершенствования и методы их реализации.
6. Принципы «семьи» и «общинной ценности» и методы их реализации.
7. Принцип партнерства и сотрудничества и методы его реализации.
8. Компетентность в проведении деловых совещаний.
9. Компетентность в проведении переговоров.
10. Компетентность в проведении деловой беседы.
11. Компетентность в публичном выступлении.

**3.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ  
РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕК-  
ТА)**

«Рабочей программой и учебным планом не предусмотрено».

### **3.4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ (ТЕСТ)**

**1. Основоположником теории управления был:**

- 1) **А. Файоль;**
- 2) М. Вебер;
- 3) Ф. Тейлор;
- 4) Э. Мейо.

**2. Основоположником школы «человеческих отношений» был:**

- 1) Ф. Тейлор;
- 2) А. Файоль;
- 3) Ф. Гилбрет;
- 4) **Э. Мейо.**

**3. Предметом управленческой деятельности является:**

- 1) организация;
- 2) **персонал;**
- 3) организационные структуры;
- 4) управленческие функции.

**4. К внутренним условиям управленческой деятельности относятся:**

- 1) хроническая информационная неопределенность;
- 2) постоянная нехватка ресурсов;
- 3) жесткие временные ограничения;
- 4) **одновременное выполнение многих действий и решение многих задач, неалгоритмизированность деятельности.**

**5. Микроанализ управленческой деятельности предполагает:**

- 1) описание управленческой деятельности через систему межличностных взаимодействий;
- 2) **описание мелких операций и их организации во времени;**

3) описание должностных обязанностей;

4) описание управленческих функций.

**6. Нормативный подход к анализу управленческой деятельности предполагает:**

1) описание управленческой деятельности через систему межличностных взаимодействий;

2) описание мелких операций и их организации во времени;

**3) описание должностных обязанностей;**

4) описание управленческих функций.

**7. К производственно-технологическим функциям относится:**

1) маркетинговая функция;

**2) управление персоналом;**

3) мотивирующая функция;

4) воспитательная функция;

5) контроль.

**8. К кадровым функциям относится:**

1) инновационная функция;

**2) коммуникативная функция;**

3) арбитражная функция;

4) психотерапевтическая.

**9. Наиболее общая цель организации – это обеспечение эффективного функционирования организации \_\_\_\_\_**

**10. Размытость цели означает:**

**1) нечеткость, неопределенность, неструктурированность цели;**

2) нереалистичность цели;

3) необоснованность цели;

4) отсутствие количественных параметров задания цели.

**11. «Сквозными» управленческими функциями (проявляющимися во всех других функциях) являются:**

- 1) мотивирование;
- 2) принятие решения;
- 3) контроль;**
- 4) коммуникация;
- 5) организация исполнения;
- 6) целеполагание.

**12. Неструктурированность цели означает:**

- 1) необоснованность цели;**
- 2) неопределенность цели;**
- 3) отсутствие количественных параметров задания цели.
- 4) недостижимость цели.

**13. Сценарий, основанный на предположении, что экономические и социальные перспективы будут благоприятны, называется:**

- 1) оптимистический;
- 2) реалистический;**
- 3) пессимистический.

**14. К внешней среде, непосредственно влияющей на организацию, относятся:**

- 1) местные органы управления, поставщики, потребители, конкуренты;**
- 2) корпоративная культура, ресурсы, организационная среда;
- 3) экономика, научно-технические достижения, демографическая ситуация, политика;
- 4) потребители, валютные рынки, международные отношения

**15. Функция прогнозирования состоит в способности смотреть вперед \_\_\_\_\_**

**16. Определите последовательность типов планов по параметру обобщенности, начиная с самого обобщенного:**

- 3) тактика;
- 2) стратегия;
- 6) программа;
- 1) политика.
- 5) правила;
- 4) процедура.

**17. Определите последовательность стратегического планирования:**

- 5) выбор стратегии;
- 6) реализация стратегии
- 2) изучение стратегических альтернатив
- 1) определение миссии организации;
- 3) анализ внешней среды;
- 4) «внутриорганизационная диагностика»

**18. Организационным проектированием является:**

- 1) функциональное разделение труда;
- 2) координирующие процессы;
- 3) делегирование полномочий;
- 4) процесс создания организационной структуры.

**19. Организация исполнения означает:**

- 1) проектирование рабочих заданий;
- 2) делегирование прав на выполнение работ;
- 3) делегирование полномочий;
- 4) координацию звеньев управления.

**20. При делегировании полномочий важно помнить:**

- 1) полномочия делегируются должности, а не индивиду;
- 2) делегирование полномочий нарушает принцип единоначалия;
- 3) **вместе с полномочиями делегируется ответственность за результаты работы;**

4) полномочий должно быть много для получения результата.

**21. Заключительный контроль помимо контролирующей функции выполняет также:**

- 1) **мотивирующую функцию;**
- 2) организационную функцию;
- 3) коммуникативную функцию;
- 4) прогностическую функцию.

**22. Определите последовательность процесса контроля.**

- 2) Осуществление коррекционных мероприятий.
- 1) Разработка системы стандартов и критериев.
- 3) Сопоставление реальных результатов работы со стандартами.

**23. Контроль важнейших пунктов, дающий представление о делах в организации, называется:**

- 1) текущим;
- 2) заключительным;
- 3) опережающим;
- 4) **стратегическим.**

**24. Целью формальных коммуникаций является:**

- 1) распространение слухов;
- 2) удовлетворение социальных потребностей;
- 3) решение личных проблем;
- 4) **выполнение должностных функций.**

**25. Движение информации от более низкого к более высокому уровню управления носит название:**

- 1) **восходящего информационного потока;**
- 2) неформальных коммуникаций;
- 3) горизонтального информационного потока;

- 4) нисходящего информационного потока;
- 5) диагональных коммуникаций.

**26. Оценка сотрудников является примером:**

- 1) горизонтальных коммуникаций;
- 2) нисходящего информационного потока;**
- 3) восходящего информационного потока;
- 4) внешнеорганизационных коммуникаций.

**27. Децентрализованная коммуникативная сеть в целом не характерна для организаций:**

- 1) с авторитарным стилем управления;
- 2) с попустительским стилем управления;
- 3) с партисипативным стилем управления;
- 4) с демократическим стилем управления.**

**28. Взаимодействие между людьми жизненно важно для работы организации. Поэтому возникают личные взаимоотношения. В общем смысле можно утверждать, что:**

- 1) здоровые взаимоотношения способствуют достижению организационных целей;**
- 2) нездоровые взаимоотношения ложатся на организацию тяжким грузом;
- 3) характер личных взаимоотношений никак не связан с успешной работой;
- 4) личные взаимоотношения надо строго ограничивать.

**29. Коммуникации в организации могут быть:**

- 1) полные – неполные;
- 2) вертикальные – горизонтальные;
- 3) возрастающие – убывающие;
- 4) восходящие – нисходящие.**

**30. Деловые отношения между коллегами существуют преимущественно с целью:**

- 1) изменить поведение коллеги;
- 2) выявить социальные роли;
- 3) выполнять ту или иную задачу;**
- 4) обеспечить эмоциональный контакт.

**31. В деловом общении статусные ошибки возникают в случае:**



**1) различий в социальных, профессиональных, жизненных установках.**

- 2) различий в социальном статусе.
- 3) различий в восприятии и интерпретации событий
- 4) неумения слушать.

**32. Создание хороших взаимоотношений между сторонами является целью:**

- 1) дистрибутивных переговоров;**
- 2) внутриорганизационных переговоров;
- 3) интегративных переговоров;
- 4) позиционных переговоров.

**33. Переговоры, целью которых является достижение взаимовыгодных вариантов, в классификации носят название**

---

**34. Кульминационным этапом в переговорах является:**

- 1) выяснение позиций;
- 2) заключение сделки;**
- 3) торг;
- 4) подготовка к переговорам.

**35. Негибкость позиции одной из сторон обусловлена выбором следующей стратегии ведения переговоров:**

- 1) компромисс;
- 2) аналитическая;
- 3) соперничество;**
- 4) сотрудничество.

**36. Намеренное опорочивание партнера относится к следующей форме неконструктивного взаимодействия в переговорах:**

- 1) стратагема;
- 2) блеф;**
- 3) дисквалификация;
- 4) полемика;
- 5) силовой прием.

**37. Учет сути дела, стремление найти общую выгоду характерны для следующего метода переговоров:**

- 1) принципиальный;**
- 2) жесткий;
- 3) мягкий.

**38. К процессуальным теориям мотивации не относится:**

- 1) теория ожидания В.Врума;
- 2) теория справедливости Адамса;

3) модель Л. Портера – Э. Лоулера

4) теория К. Альдерфера.

**39. Теория подкрепления лежит в основе следующего метода мотивации:**

- 1) целевой менеджмент;
- 2) партисипативность;
- 3) «обогащение» труда;
- 4) материальное стимулирование.

**40. Понятия «вознаграждение», «валентность», «ожидания» относятся к теории:**

- 1) Ф. Герцберга;
- 2) В. Врума;
- 3) Д. МакКлелланда;
- 4) Д. МакГрегора.

**41. Сдельная оплата труда является элементом метода мотивации:**

- 1) моральное стимулирование;
- 2) партисипативность;
- 3) «ротация кадров»;
- 4) материальное стимулирование.

**42. Оплата труда, основанная исключительно на проценте от продаж, неприемлема для сотрудников с выраженной потребностью:**

- 1) в уважении;
- 2) в безопасности;
- 3) в достижениях;
- 4) в независимости и самостоятельности.

**43. Понятия «гигиенические факторы», «мотиваторы», «удовлетворенность трудом» относятся к теории:**

- 1) Д. МакГрегора;
- 2) В. Врума;

3) А. Маслоу;

4) Ф. Герцберга.

**44. Менеджер с высокой потребностью в аффилиации:**

1) использует поощрения для завоевания дружбы;

2) четко продумывает систему контроля;

3) ставит производственные задачи, ориентируясь на потребности предприятия;

4) не боится принятия непопулярных решений.

**45. К содержательным теориям мотивации не относится:**

1) теория ожидания В.Врума;

2) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;

3) теория X – Y Д. МакГрегора;

4) двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.

**46. Определение системы исходных данных при коллегиальной выработке решений означает:**

1) определение возможных альтернатив решения проблемы;

2) определение состава группы, подключенной к решению;

3) анализ проблемы;

4) выбор цели, оценку ресурсов, оценку неопределенности ситуации.

**47. Метаколлегиальный уровень принятия управленческих решений предполагает:**

1) только самостоятельное принятие решений;

2) привлечение к принятию решения всего коллектива;

3) принятие решений в вышестоящих организациях;

4) индивидуальное принятие решений с учетом мнения группы.

**48. Формирование «субъектного базиса» решений подразумевает:**

1) определение состава группы, подключенной к решению;

**2) выбор цели, оценку ресурсов;**

3) анализ имеющейся информации;

4) определение возможных альтернатив решения проблемы.

**49. Автономный уровень принятия управленческих решений предполагает:**

1) принятие решений с учетом мнения группы;

**2) самостоятельное принятие решений;**

3) привлечение к принятию решения лишь части группы;

4) принятие решений в вышестоящих организациях.

**50. Главным параметром среды принятия управленческих решений является:**

1) неопределенность;

**2) сложность;**

3) динамичность;

4) конфликтность.

**51. Под неопределенностью среды принятия управленческого решения понимается:**

1) большое количество факторов, которые необходимо учитывать, их тесную взаимосвязь и взаимовлияние друг на друга;

2) недостаточность релевантной информации для выбора управленческих альтернатив;

**3) постоянная и высокая степень изменчивости внутри- и внешнеорганизационных факторов;**

4) наличие и выраженность противоречивых, интересов у членов организации, в отношении которой принимаются те или иные решения.

**52. Групповая дифференциация в процессе принятия управленческого решения выступает как:**

**1) разделение ответственности за решение между членами коллектива;**

2) несовпадение или противоположность индивидуальных вариантов решения с общими целями всей группы;

3) сбор информации со всех «решателей» – лиц, принимающих решение в процессе принятия решения;

4) принятие участниками различных ролей, по-разному влияющих на ход решения;

5) определение представлений об индивидуальных целях, предпочтениях и качествах других членов группы.

**53. Стратегия, когда решение, изначально никем не предложенное, вырабатывается в процессе групповой дискуссии, называется:**

1) мажоритарная

2) «навязанного выбора»;

**3) консенсус, компромисс;**

4) маргинальная.

**54. По стилю наиболее надежными являются:**

1) осторожные решения;

2) рискованные решения;

3) инертные решения;

4) импульсивные решения;

**5) уравновешенные решения.**

**55. В «управленческой решётке» Р. Блейка и Д. Моутона стили, одинаково ориентированные как на решение производственных проблем, так и на учет интересов сотрудников, называются:**

1) «организация»;

2) «доминирование – подчинение»;

3) «управление в духе загородного клуба»;

**4) «команда»;**

5) «страх перед бедностью».

**56. Впервые выделение традиционных стилей лидерства (авторитарный, демократический, попустительский) было предпринято:**

- 1) Р. Блейком и Д. Моутоном;
- 2) Г. Юклом;
- 3) К. Левиным;
- 4) Ф. Гилбретом.

**57. Консультанты, работающие в области управленческого консалтинга, могут быть:**

- 1) внешние;
- 2) внутренние;
- 3) открытые;
- 4) закрытые;
- 5) формальные.

**58. Смыслом консультирования по вопросам управления является:**

- 1) диагностика проблем организации;
- 2) изменения в организации, касающиеся любого аспекта или фактора;
- 3) обучение;
- 4) выработка решений по имеющимся проблемам.

**59. Преимуществом «внешнего консультанта» является:**

- 1) экономия средств фирмы;
- 2) получение широких полномочий для осуществления изменений;
- 3) объективность, беспристрастность;
- 4) возможности психологического просвещения, развитие психологической культуры руководителя.

**60. На этапе диагноза в процессе управленческого консультирования наиболее уместно использовать:**

- 1) исследовательские методы;
- 2) обучающие методы;
- 3) методы сбора информации.

**61. У руководителя, как правило, экстрапунитивная реакция трансформирует негативные эмоции:**

- 1) в депрессию;
- 2) в агрессию;**
- 3) в ступор;
- 4) в обиду.

**62. Стратегия разрешения конфликта, при которой одна сторона жертвует своими интересами в пользу интересов противоположной стороны, называется:**

- 1) сотрудничество;
- 2) соперничество;
- 3) компромисс;**
- 4) приспособление;
- 5) уклонение.

**63. Стратегия разрешения конфликта, при которой одна сторона проявляет высокую заинтересованность исключительно в собственных интересах, стремится добиться победы любой ценой, называется:**

- 1) сотрудничество;
- 2) соперничество;**
- 3) компромисс;
- 4) приспособление;
- 5) уклонение.

**64. Установите соответствие:**

**Стратегия разрешения конфликта**

- 1) соперничество
- 2) уклонение
- 3) приспособление

- 4) компромисс
- 5) сотрудничество

### **Суть стратегии**

- 1) ориентация исключительно на собственные интересы, стремление победить любой ценой;
- 2) стратегия взаимных уступок;
- 3) стремление не заметить конфликт или постараться всеми силами выйти из него;
- 4) ориентация в сторону интересов соперника;
- 5) высокая заинтересованность совместно выработать такое решение, которое максимально удовлетворит обе стороны

**65. Персональные имиджевые характеристики руководителя, включающие заботу о людях, близость к проблемам людей и их работе, готовность бороться с должностными нарушениями и нарушениями морально-этических норм, называются:**

- 1) контекстными;
- 2) мифологическими;
- 3) социальными;**
- 4) коммуникативными;
- 5) профессиональными.

### **3.5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА)**

#### Вопросы для подготовки к зачету

1. Причины возникновения и предмет психологии менеджмента, место в системе наук.
2. Школа «научного менеджмента» и задачи ее психологического сопровождения.



3. Школа «администрирования» и психологические достижения и проблемы бюрократии.
4. Школа «человеческих отношений» и проблемы человеческих ресурсов.
5. Практика американского менеджмента и проблема конкуренции.
6. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения.
7. Целеполагание в деятельности менеджера. Типология целей. Дерево целей организации.
8. Психологические критерии эффективного целеполагания.
9. Типы постановки задач и условия их эффективности.
10. Планирование: сущность и структура процесса планирования.
11. Типология планирования и его принципы.
12. Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента
13. Мотивирование и его значение. Принципы создания систем мотивирования.
14. Концепции мотивации исполнительской деятельности
15. Основные подходы к реализации мотивирования.
16. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие.
17. Адаптационно-организационный подход к мотивированию.
18. Личностный подход к мотивированию.
19. Ситуационный подход к управлению поведением.
20. Организационная культура: ее значение, составляющие, типы.
21. Методика диагностики организационной культуры ОСАІ.
22. Управление развитием организационной культуры.
23. Контроль: его основные аспекты, типы контроля.

24. Процесс и принципы контроля.

25. Особенности коммуникации менеджера, способствующие ответственности и активности исполнителя.

26. Ответственность исполнителя и ее проявление в коммуникации.

27. Понятие коммуникативной компетентности менеджера. Составляющие общей культуры речи.

28. Компетентность в резюме и собеседовании при приеме на работу.

29. Компетентность в проведении деловых совещаний.

30. Компетентность в проведении переговоров.

31. Компетентность в проведении деловой беседы.

32. Компетентность в публичном выступлении.

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

##### **4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине**

<b>ОК-5</b> способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия				
<b>Этап (уровень)</b>	<b>Критерии оценивания</b>			
	<b>неудовлетворительно</b>	<b>удовлетворительно</b>	<b>хорошо</b>	<b>отлично</b>
<b>знать</b>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: знать: основные психологические и управленческие термины,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знани й основные психологические и управленческие	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний : основные психологические и управленческие термины, законы

	законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина.	права и обязанности гражданина..	термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..:	развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..
<b>уметь</b>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выполнять Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,:</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p>- анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию й:</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений</p> <p>: Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p>- анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию:</p>
<b>владеть</b>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет взаимодействием для решения управленческих задач, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и</p>	<p>Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками</p> <p>организации командного взаимодействия для решения управленческих задач,</p> <p>- анализа</p>	<p>Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками взаимодействия для решения</p>	<p>Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет взаимодействием для решения управленческих задач,</p> <p>- анализа</p>

	правовых норм	коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,	управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуры, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию	коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуру, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию
--	---------------	---	---	--

**ПК-1**

**владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.**

Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
<b>знать</b>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: знать: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знани й основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..:	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний : основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..
<b>уметь</b>	Обучающийся не умеет или	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся

	<p>в недостаточной степени умеет выполнять Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.</p>	<p>демонстрирует неполное соответствие следующих умений Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,:</p>	<p>демонстрирует частичное соответствие следующих умений: Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p>- анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию й:</p>	<p>демонстрирует полное соответствие следующих умений</p> <p>: Работать в команде,</p> <p>Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей</p> <p>обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p>- анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию:</p>
<b>владеть</b>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет взаимодействием для решения управленческих задач, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и правовых норм</p>	<p>Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач,</p> <p>- анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,</p>	<p>Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками взаимодействия для решения управленческих задач,</p> <p>- анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по</p>	<p>Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет взаимодействием для решения управленческих задач,</p> <p>- анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,</p>

			<p>повышению их эффективности,</p> <p>- методиками диагностирования организационной культуры, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию</p>	<p>- методиками диагностирования организационной культуру, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию</p>
--	--	--	---	--

## 4.2. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

### Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Психология менеджмента»: устный и письменный опрос, составили кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, подготовили проект «Моя профессиональная карьера» и прошли публичную защиту проекта с электронной презентацией, активно участвовали в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств. Выполнили проверочный тест.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков по этапам (уровням) сформированности компетенций, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
------------	---

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ  
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «16» мая 2020 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 9 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для



подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.