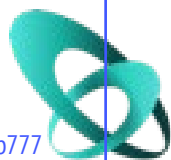


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2025 15:21:06
Уникальный программный ключ:
1ae60504b2c916e8fb686192f29d3bf1653db777



**Высшая Школа
Управления**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего
образования «Высшая школа управления» (ЦКО)
(НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО))

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДЭ.03.01 Психология управления

Направление подготовки
37.03.01
«Психология»

Направленность (профиль) подготовки
Практическая психология

Квалификация выпускника
«Бакалавр»
Форма обучения
очно-заочная

Рабочая программа
рассмотрена на заседании
кафедры психологии
«03» апреля 2025 г. протокол №10

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор
Ю.И. Валишин

г. Москва, 2025

Рабочая программа дисциплины «Психология управления» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29 июля 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 21 августа 2020 г. № 59374).

Организация-разработчик: НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО)

Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Планируемые результаты обучения	5
4. Структура и содержание дисциплины (модуля)	8
4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы	8
4.2 Тематический план дисциплины	9
4.3 Содержание дисциплины	11
4.4. Практическая подготовка	14
5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины	14
5.1 Основная литература	14
5.2 Дополнительная литература	14
5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	15
5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое)	15
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов	16
6.2. Самостоятельная работа студентов	17
7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	19
Приложение 1	21
1. Паспорт фонда оценочных средств	22
2. Оценочные средства	23
2.1 Текущий контроль	23
2.2 Промежуточная аттестация	27

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у обучающихся представление о применении психологии в управлении.

Задачи дисциплины:

- формирование общего представления о психологических основах управленческой деятельности, таких как: психологический отбор персонала; способы мотивирования труда; условия и формы эффективного использования различных стилей управления; психологические аспекты формирования личностно значимых качеств молодого руководителя;
- изучение факторов, влияющих на эффективность работы группы;
- использование психологических методов урегулирования конфликтных ситуаций;
- изучение психологии принятия управленческих решений;
- формирование у студентов навыков анализа психологических причин, лежащих в основе снижения эффективности управления.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» относится к элективным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 37.03.01 Психология.

3. Планируемые результаты обучения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1 Эффективно планирует свое время при решении конкретных задач ИУК-6.2 Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и развития УК-6.3 Учитывает требования рынка труда при определении траектории профессионального роста	Знать: 1. Основы анализа организационной культуры, климата и динамики межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. 2. Принципы планирования времени для решения профессиональных задач и достижения личных целей. 3. Методики разработки и внедрения психологических инструментов, направленных на повышение мотивации, удовлетворенности и эффективности сотрудников. 4. Подходы к диагностике и интерпретации социально-психологических проблем в организациях. 5. Современные требования рынка труда для построения персональной траектории профессионального роста. 6. Технологии управления изменениями, разрешения конфликтов и улучшения коммуникации в организационных структурах.
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников	ИПК-1.1 Умение анализировать организационную культуру, климат и динамику межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. ИПК-1.2 Умение разрабатывать и внедрять психологические методы и инструменты с целью повышения мотивации, удовлетворенности и эффективности работы сотрудников, их профессионального и личностного развития ИПК-1.3 Умение разрабатывать и реализовывать программы по управлению изменениями в организации, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации в организациях и социальных структурах.	Уметь: 1. Эффективно планировать рабочее время для выполнения профессиональных задач.

ПК-4 Способен проводить консультирование сотрудников, социальных групп и организаций, направленное на выявление и решение социально-психологических, социальных и профессиональных проблем, а также содействовать организационному, профессиональному и личностному развитию	ИПК-4.1 Умение проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование, используя психологические методы и техники для решения психосоциальных и организационных проблем, а также для содействия профессиональному и личностному развитию ИПК-4.2 Умение проводить диагностику и интерпретацию социально-психологических проблем, трудностей и потребностей клиентов, групп и организаций с использованием психологических инструментов для разработки эффективных стратегий и планов консультаций ИПК-4.3 Умение разрабатывать и реализовывать адаптированные планы и стратегии индивидуального и группового психологического консультирования для решения социальных, организационных и психологических проблем, а также проводить оценку эффективности консультативных методов и техник с учетом достижения личных и организационных целей	2. Выстраивать персональную траекторию непрерывного образования и профессионального развития. 3. Учитывать требования рынка труда при планировании профессионального роста. 4. Проводить анализ организационной культуры и межличностных отношений в коллективе для разработки рекомендаций по их улучшению. 5. Разрабатывать и внедрять психологические инструменты для повышения эффективности работы сотрудников. 6. Осуществлять диагностику и интерпретацию социально-психологических проблем, используя психологические методы и инструменты. 7. Создавать и реализовывать адаптированные программы индивидуального и группового консультирования для решения организационных проблем. 8. Оценивать эффективность консультативных стратегий с учетом достижения личных и организационных целей. Владеть: 1. Навыками тайм-менеджмента для достижения баланса между профессиональной и личной деятельностью. 2. Методами анализа организационной культуры и оценки климата в коллективе. 3. Техниками разработки и реализации программ управления изменениями в организациях. 4. Инструментами диагностики и консультирования для решения профессиональных и личностных проблем сотрудников.
---	--	--

		5. Приемами оценки и корректировки программ консультирования, направленных на решение социально-психологических и организационных задач. 6. Способами адаптации собственной траектории развития под изменения на рынке труда и профессиональные требования.
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах
Общая трудоемкость дисциплины	72 (2 зачетные единицы)
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	18
Аудиторная работа (всего), в том числе:	18
Лекции	6
Семинары, практические занятия	12
Лабораторные работы	
Внеаудиторная работа (всего):	54
в том числе: консультация по дисциплине	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	54
Вид промежуточной аттестации обучающегося	Зачет

4.2 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)							Компетенции
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Курсовая работа	Контрольная работа	
			Лекции	Лабораторные работы	Практические/семинарские				
Тема 1. Современный менеджмент: понятие, социально-психологические аспекты, тенденции развития.	9	8	1		2	5			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.	9	8	1		2	5			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.	9	8	1		1	6			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 4. Группы в организациях.	9	8	1		1	6			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 5. Руководство и лидерство в организации.	9	8			1	7			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 6. Управленческое общение.	9	8			1	7			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.	9	6			1	5			УК-6, ПК-1, ПК-4

Тема 8. Психология переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.	9	6			1	5			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 9. Психология принятия управленческих решений.	9	6			1	5			УК-6, ПК-1, ПК-4
Тема 10. Психология управления персоналом	9	6			1	5			УК-6, ПК-1, ПК-4
Итого		72	6		12	54			

4.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Современный менеджмент: понятие, социально-психологические аспекты, тенденции развития.

Понятие управления. Общая характеристика менеджмента. Основные управленческие функции. Структура управления. Основные тенденции в современном менеджменте. Этические проблемы современного менеджмента. Социально-психологический портрет современного менеджера. Профессиональная карьера менеджера: особенности, требования, тенденции.

Управление в различных сферах жизнедеятельности. Проблемы управления в сфере бизнеса и предпринимательства. Проблемы управления в сфере образования.

Социально-психологические аспекты управления. Проблема психологического обеспечения управленческих процессов в организации. Роль психологии управления в бизнесе и предпринимательстве. Роль психологии управления в сфере образования.

Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.

Объект социальной психологии управления. Подходы к пониманию предмета психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место социальной психологии управления в системе психологической науки.

Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности». Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».

Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Управленческие роли: руководитель, администратор, организатор, управленец. Стратегические концепции психологии управления XXI века.

Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.

Понятие социальной организации. Основные признаки и общие характеристики организаций.

Организационная теория: «научное управление» Ф.Тейлора, административная школа А.Файоля,

«бюрократическая» концепция организации М.Вебера, теория «человеческих отношений» Э.Мэйо и др. Современные подходы к анализу организаций.

Организационная структура и организационные процессы. Разновидности организационных структур. Координация в рамках организации. Современные тенденции в организационной сфере.

Организация как система коммуникаций. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Организации и средства массовой коммуникации: «паблик рилейшнз». Организационная культура как интегративная характеристика организации. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур: органической, предпринимательской, бюрократической, партиципативной. Особенности проявления социально-психологических феноменов в различных типах организационных культур. Национальное в организационной культуре.

Тема 4. Группы в организациях.

Малая социальная группа как социально- психологическая характеристика организации. Формальные и неформальные группы и их взаимодействие в организации. Структуры в группе.

Понятие групповой динамики. Механизмы групповой динамики. Изучение динамики неформальной группы и ее использование в сфере управления.

Тема 5. Руководство и лидерство в организации.

Руководитель в современном бизнесе: социально- психологический портрет, требования к профессиональной деятельности, тенденции в стиле руководства.

Функции деятельности руководителя: планирование, организационная деятельность, контроль, руководство. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства. Функции и квалификация руководителей на различных управленческих уровнях.

Руководитель и лидер. Теоретические подходы в исследовании лидерства: «теория черт» лидерства, функциональная, ситуационная, вероятностная модели руководства, мотивационный и перцептивный подходы, концепция «ценностного обмена». Роль лидера в организации. Факторы эффективности руководства.

Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя: биографические характеристики, способности, личностные черты. Проблема имиджа руководителя. Слагаемые имиджа. Принципы создания имиджа. Моделирование поведения.

Тема 6. Управленческое общение.

Общее понятие об общении. Структура общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная стороны общения. Понятие об управленческом общении. Формы и принципы управленческого общения.

Уверенный стиль межличностного общения в бизнесе. Составляющие психологического контакта: дистанция, пространство, уровень общения. Стили общения

(агрессивный, неуверенный, уверенный): теория и диагностика. Техники уверенного поведения: уверенное несогласие, уверенная критика, уверенное принятие решения и т.п.

Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.

Понятие межличностного конфликта. Объективная конфликтная ситуация и конфликтное поведение. Структура и динамика межличностного конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Конструктивная и деструктивная функции межличностного конфликта. Способы регуляции и разрешения межличностных конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

Тема 8. Психология переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.

Переговорный процесс. Типичные модели поведения на переговорах. Психология эффективного переговорного процесса. Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.

Деловая беседа: функция, структура, содержание, риторические средства. Начало беседы: цели, приемы, возможные трудности. Этап передачи информации. Техника постановки вопросов. Приемы активного слушания. Этап аргументирования. Этап опровержения доводов собеседника. Этап принятия решения.

Тема 9. Психология принятия управленческих решений.

Подходы к принятию решений. Классификация решений. Этапы выработки решений.

Процесс принятия группового решения. Проблема соотношения группового и индивидуального решения. Групповая дискуссия, «брейнсторминг» как метод повышения эффективности групповых решений. Методы организации групповой дискуссии. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.

Тема 10. Психология управления персоналом

Кадровый менеджмент. Сущность управления персоналом. Основные функции в сфере управления персоналом. Основные направления специализации кадровой работы.

Мотивация работников. Значение мотивации. Основные принципы управления людьми Ф. Тейлора. Исследования Э. Майо. Мотивация и иерархия потребностей Маслоу. Теория Макгрегора. Мотивирующие факторы: исследования Херцберга. Использование теорий в современном бизнесе. Реализация новых концепций: мотивация посредством общения.

Функции специалистов по работе с персоналом: планирование людских ресурсов;

набор персонала; планирование карьеры; оценка персонала; адаптация и обучение персонала; кадровое консультирование; профилактика конфликтов; развитие персонала.

Методы управления персоналом: методы поиска и набора персонала; методы оценки и отбора персонала; методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.

4.4. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. –349 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5- 4499-0064-7. – DOI 10.23681/363425. – Текст : электронный.

5.2 Дополнительная литература

1. Абдрахманова, З.Р. Психология менеджмента и бизнеса : практикум / З.Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2018. – 92 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483716>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1945-0. – Текст : электронный.

2. Мандель Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 348 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5658-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

3. Овсянникова Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М. : Флинта, 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>

4. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. –104 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5- 4475-8207-4. – DOI 10.23681/469697. – Текст : электронный.

5. Шуванов В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. <https://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)
2. <https://www.rsl.ru> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)
3. <https://link.springer.com> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)
4. <https://zbmath.org> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
5. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»
6. Вопросы психологии
7. Портал психологических изданий PsyJournals.ru <http://psyjournals.ru/index.shtml>
8. Психологическая наука и образование
9. Психологический журнал
10. Российский психологический журнал
11. Электронный психологический журнал «Психологические исследования» <http://psystudy.ru/>

5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое)

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения.
Б1.В.ДЭ.03.01 Психология управления	Кабинет психологии	Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, рабочее место преподавателя в составе стол, стул,	Microsoft Windows XP Professional Microsoft Office 2010 Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader

		тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, телевизор, тематические стенды, презентационный материал	Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум»
	Аудитория для самостоятельной работы	Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, многофункциональное устройство	

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов

Методические указания для занятий лекционного типа. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей

подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

6.2. Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание контрольной работы;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче зачета.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;
- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов: библиотека с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет, аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы

преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

- соотнесение содержания контроля с целями обучения;
- объективность контроля;
- валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);
- дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

- просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;
- организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;
- обсуждение результатов выполненной работы на занятии;
- проведение письменного опроса;
- проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;
- организация и проведение собеседования с группой.

7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий как оценочных средств, а именно:

- ☐ в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- ☐ в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- ☐ методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- ☐ письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- ☐ выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- ☐ устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).
- ☐ при необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

**Фонд оценочных средств
для текущего контроля и промежуточной аттестации
при изучении дисциплины
Б1.В.ДЭ.03.01 Психология управления**

1. Паспорт фонда оценочных средств

Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1 Эффективно планирует свое время при решении конкретных задач ИУК-6.2 Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и развития УК-6.3 Учитывает требования рынка труда при определении траектории профессионального роста	Текущий контроль:
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников	ИПК-1.1 Умение анализировать организационную культуру, климат и динамику межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. ИПК-1.2 Умение разрабатывать и внедрять психологические методы и инструменты с целью повышения мотивации, удовлетворенности и эффективности работы сотрудников, их профессионального и личностного развития ИПК-1.3 Умение разрабатывать и реализовывать программы по управлению изменениями в организации, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации в организациях и социальных структурах.	Промежуточная аттестация: зачет
ПК-4 Способен проводить консультирование сотрудников, социальных групп и организаций, направленное на выявление и решение социально-психологических, социальных и профессиональных проблем, а также содействовать организационному,	ИПК-4.1 Умение проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование, используя психологические методы и техники для решения психосоциальных и организационных проблем, а также для содействия профессиональному и	

профессиональному личностному развитию	и	личностному развитию ИПК-4.2 Умение проводить диагностику и интерпретацию социально-психологических проблем, трудностей и потребностей клиентов, групп и организаций с использованием психологических инструментов для разработки эффективных стратегий и планов консультаций ИПК-4.3 Умение разрабатывать и реализовывать адаптированные планы и стратегии индивидуального и группового психологического консультирования для решения социальных, организационных и психологических проблем, а также проводить оценку эффективности консультативных методов и техник с учетом достижения личных и организационных целей	
---	---	---	--

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенций, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации. Дисциплина «Психология управления» является промежуточным этапом формирования компетенций УК-6, ПК-1, ПК-4 в процессе освоения ОПОП.

Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

2. Оценочные средства

2.1 Текущий контроль

Примерные задания для контрольных работ

1. Законами психологии управления выступают (исключить неправильный ответ):
1) самосохранения

- 2) компенсации
- 3) адекватности самооценки и взаимного восприятия
- 4) искажения информации

2. В настоящее время _ становится актуальным феноменом для создания комфортной рабочей среды, профилактики возникновения негативных эмоциональных переживаний работника в трудовом процессе. Это состояние, возникающее в процессе жизнедеятельности человека, указывает на состояние радости, удовольствия, удовлетворения, испытываемое работниками в процессе труда.

3. Регрессивная стадия профессионального развития представляет собой проявление отрицательного влияния профессии на личность. На этой стадии появляются различные профессиональные ____или специфические состояния (психическое выгорание).

4. Разместите этапы контроля в правильной последовательности:
- 1) Установка стандартов, выработка критериев для достижения цели.
 - 2) Измерение фактически достигнутых результатов и соотнесение их с выделенными критериями и установленными стандартами.
 - 3) Проведение корректировок в случае отклонения полученных результатов от установленных стандартов.
 - 4) Устранение препятствий для оптимального функционирования объекта.

5. Для реализации партисипативного управления необходимо соблюдать следующие условия (исключить неправильный ответ):

- 1) демократический стиль управления
- 2) взаимное уважение между руководителем и подчиненными
- 3) четкое разделение полномочий и обязанностей между сотрудниками
- 4) вмешательство руководителя в осуществление деятельности исполнителей

6. Структура управления, которая строится по производственно-территориальному принципу единоначалия и полной компетенции, определяется как _____

7. Разместите в правильной последовательности выделенные четыре стадии профессионализации:

- 1) поиск и выбор профессии;
- 2) освоение профессии;
- 3) социальная и профессиональная адаптация
- 4) выполнение профессиональной деятельности.

8. Анализируя этапы развития трудового коллектива, установите соответствие между названием этапа (левый столбик) и его характеристикой (правый столбик):

1	подготовительный	А	разрабатываются стратегические планы, создаются необходимые организационные, материально-технические и технологические условия для формирования коллектива. Осуществляются материальные вложения, разрабатываются критерии отбора и найма персонала в организацию, уточняются должностные обязанности и т.д.
2	организационный	Б	оптимизируются условия для полноценного становления коллектива. Идет работа над стабилизацией благоприятного социально-психологического климата, формированием коллективных норм, правил, традиций, вырабатывается система поощрений и наказаний
3	стабильная жизнедеятельность	В	динамичное развитие коллектива в соответствии с динамикой производственных целей и задач

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

1. 3
2. психологическая комфортность
3. деформации
4. 1234
5. 4
6. линейная структура управления
7. 1234
8. 1А, 2Б, 3В

Шкала и критерии оценивания контрольных работ

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему контрольной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы, однако ответ не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой контрольной работы. Тема контрольной работы не раскрыта

Примерные темы для докладов (рефератов)

1. Эволюция управленческих теорий: от классического менеджмента до современных

подходов.

2. Социально-психологические аспекты управления в условиях цифровой трансформации.
3. Роль эмоционального интеллекта в современном управлении.
4. Социальная психология управления: структура, задачи и методы исследования.
5. Психологический климат в организации и его влияние на эффективность работы.
6. Влияние организационной культуры на эффективность управления.
7. Групповая динамика: стадии формирования и развития рабочих групп.
8. Типы групп в организациях и их влияние на производительность.
9. Психологические качества эффективного лидера.
10. Роль лидерства в формировании корпоративной культуры.
11. Стили руководства и их влияние на сотрудников.
12. Барьеры в управленческом общении и способы их преодоления.
13. Психологические аспекты деловых переговоров: стратегии и тактики.
14. Типология конфликтов в организации: причины, последствия и пути их разрешения.
15. Роль руководителя в управлении конфликтами.
16. Психологическая профилактика конфликтов в коллективе.
17. Психология принятия управленческих решений: рациональные и иррациональные аспекты.
18. Роль интуиции в принятии управленческих решений.
19. Мотивация персонала: теории и практические подходы.
20. Психологические аспекты подбора и адаптации сотрудников.
21. Управление профессиональным выгоранием в коллективе.
22. Роль корпоративного обучения в развитии персонала.
23. Психологические аспекты внедрения изменений в организации.
24. Психология власти: влияние и восприятие в управленческой среде.
25. Этические принципы и их значение в современном менеджменте.

Шкала и критерии оценивания докладов (рефератов)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему доклада, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание

	теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности
«неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой

2.2 Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие управления. Общая характеристика менеджмента.
2. Менеджер как основное звено системы управления.
3. Основные тенденции в современном менеджменте.
4. Социально-психологический портрет современного руководителя.
5. Основные функции управления.
6. Роль психологии управления в бизнесе.
7. Объект и предмет психологии управления.
8. Основные подходы к управлению в 20 веке.
9. Принципы эффективного управления.
10. Традиционная и стратегическая парадигмы управления.
11. Понятие социальной организации. Основные характеристики организации.
12. Организационное построение.
13. Разновидности организационных структур.
14. Организационная культура как интегральная характеристика организации.
15. Национальные аспекты в организационной культуре.
16. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Виды малых групп.
17. Групповая динамика и ее использование в сфере управления.
18. Понятия руководства и лидерства: различия и сходство.
19. Стили руководства: традиционный и современный подходы.
20. Факторы эффективного руководства.
21. Формы и принципы управленческого общения.
22. Имидж руководителя и его слагаемые.
23. Принципы создания и воздействия имиджа руководителя.
24. Межличностный конфликт: понятие, структура, динамика.
25. Типы поведения в конфликтной ситуации.
26. Психология эффективного переговорного процесса.
27. Способы преодоления деструктивной переговорной тактики.
28. Процесс принятия управленческого решения.
29. Сущность и основные функции кадрового менеджмента.

30. Мотивация работников как фактор эффективного управления.
31. Социально-психологические проблемы маркетинга.
32. Психологические проблемы рекламы.

Шкала и критерии оценивания зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, который - прочно усвоил предусмотренный программный материал; - правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов - без ошибок выполнил практическое задание.
«не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если: он не знает основных определений, непоследователен и сбивчив в изложении материала, не обладает определенной системой знаний по дисциплине, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.