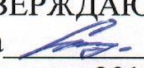


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета  Скляров К.А.
«31» августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Психология управленческой деятельности»

Направление подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью

Профиль Реклама и связи с общественностью в промышленности и
производственной сфере

Квалификация выпускника магистр

Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 4 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2018

Автор программы  /Аксенова О.Н./

**Заведующий кафедрой
Связи с общественностью**  /Скрипникова Н.Н./

Руководитель ОПОП  /Скрипникова Н.Н./

Воронеж 2018

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины формирование у студентов системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности, в раскрытии специфики использования социально-психологических знаний в структуре их профессиональной деятельности, в освоении навыков анализа социально-психологических принципов, лежащих в основе эффективного управления.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- Ознакомление с основными теоретико-методологическими подходами к психологии управления: различными концепциями, основными понятиями, закономерностями психологии управления;
- Приобретение знаний об основных социально-психологических проблемах управления и стратегиях их разрешения;
- Формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии личности и группы в управленческой деятельности;
- Ознакомление с методами изучения важных социально - психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления;
- Ознакомление с основами психологии личности руководителя и подчиненного;
- Приобретение теоретических и практических навыков управления посредством социально-психологических методов управленческого воздействия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Психология управленческой деятельности» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Психология управленческой деятельности» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ПК-9 - Способен к созданию условий для вовлечения обучающихся в процесс взаимодействия для эффективного обучения

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
УК-3	знать социально-психологическое содержание и

	структуру управленческой деятельности; и функций менеджмента; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей
	уметь применять знания, полученные за время прочтения курса; свободно оперировать психологическими понятиями; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов
	владеть профессиональными умениями психологического анализа профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей
УК-6	знать основные проблемы, закономерности, тенденции, структуру и содержание психологии управления;
	уметь осуществлять анализ профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности; применять методы, приемы, направленные на развитие профессионализма управленческого персонала, личности менеджера и повышение эффективности системы управления
	владеть практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности
ПК-9	знать основные проблемы взаимодействия личности и социума; особенности, факторы и динамику групповых процессов
	уметь планировать и организовывать психологическое обеспечение мероприятий по управлению персоналом
	владеть навыками использования развивающих технологий, направленных на повышение профессионализма управленческого персонала и руководства коллективом

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Психология управленческой деятельности» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего	Семестры
---------------------	-------	----------

	часов	1
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа	126	126
Курсовая работа	+	+
Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой	+	+
Общая трудоемкость академические часы	180	180
з.е.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
Аудиторные занятия (всего)	18	18
В том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Самостоятельная работа	158	158
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой	+	+
Общая трудоемкость академические часы	180	180
з.е.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение

трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Предмет и история психологии управленческой деятельности.	Специфика предмета психологии управленческой деятельности. Связь психологии управленческой деятельности с другими науками. История становления психологии управленческой деятельности. Становление и развитие отечественной психологии управленческой деятельности	4	6	20	30
2	Власть как регулятор управленческой деятельности: руководство и лидерство.	Руководство и лидерство. Типология власти. Теории лидерства и стили руководства.	4	6	20	30
3	Психологические аспекты принятия управленческого решения.	Управленческие решения в структуре деятельности руководителя Общая характеристика управленческих решений Этапы выработки управленческих решений	4	6	20	30
4	Психология управленческого взаимодействия: управленческая команда как вид и форма коллективного управления.	Социальная роль и сущность малых социальных групп Понятие команды. Процесс командообразования Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.	2	6	22	30
5	Конфликт управленческой деятельности.	Конфликты в деятельности руководителя. Техники и технологии управления конфликтами. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов.	2	6	22	30
6	Способности к управленческой деятельности.	Понятие способностей в психологии Состав управленческих способностей. Менеджерские характеристики Общеорганизационные способности. Общие и специальные способности в управленческой деятельности.	2	6	22	30
Итого			18	36	126	180

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Предмет и история психологии управленческой деятельности.	Специфика предмета психологии управленческой деятельности. Связь психологии управленческой деятельности с другими науками. История становления психологии управленческой деятельности. Становление и развитие отечественной психологии управленческой деятельности	2	-	26	28
2	Власть как регулятор управленческой деятельности: руководство и лидерство.	Руководство и лидерство. Типология власти. Теории лидерства и стили руководства.	2	2	26	30
3	Психологические аспекты принятия управленческого решения.	Управленческие решения в структуре деятельности руководителя Общая характеристика управленческих решений Этапы выработки управленческих решений	2	2	26	30
4	Психология управленческого взаимодействия: управленческая команда как вид и форма коллективного управления.	Социальная роль и сущность малых социальных групп Понятие команды. Процесс командообразования Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.	2	2	26	30
5	Конфликт управленческой деятельности.	Конфликты в деятельности руководителя. Техники и технологии управления конфликтами. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов.	-	2	26	28
6	Способности к	Понятие способностей в психологии	-	2	28	30

управленческой деятельности.	Состав управленческих способностей. Менеджерские характеристики. Общие организационные способности. Общие и специальные способности в управленческой деятельности.				
Итого		8	10	158	176

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 1 семестре для очной формы обучения, в 1 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Конфликтные ситуации в группе и психологические методы их профилактики и регулирования.
2. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности
3. Психологический портрет трудового коллектива.
4. Методы психологического воздействия на персонал трудового коллектива.
5. Психологические модели управления людьми.
6. Особенности управления мужчинами и женщинами.
7. Психологические способы и приемы разрешения конфликтов в трудовом коллективе.
8. Мотивация как фактор управления личностью и группой.
9. Эффективное общение как средство управления персоналом.
10. Психология принятия управленческих решений.
11. Психологические особенности взаимодействия с формальными и неформальными лидерами.
12. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
13. Психологические теории мотивации труда.
14. Психологические способы стимулирования труда.
15. Структура и современные подходы к его психологическому анализу феномена лидерства.
16. Особенности демократического стиля руководства организацией.
17. Особенности авторитарного стиля управления организацией
18. Особенности либерального стиля руководства организацией.
19. Психологическая культура руководителя.
20. Развитие лидерских качеств руководителя.
21. Психологическое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры.
22. Контроль деятельности как залог успеха процесса управления организацией.
23. Влияние личностных факторов руководителя на эффективность

управления организацией.

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

самостоятельный поиск информации по выбранной теме;

отбор существенной информации, необходимой для полного освещения изучаемой проблемы, отделение этой информации от второстепенной;

логичное и последовательное раскрытие темы; обобщение

психологических знаний по проблеме и формулирование выводов на основе обзора литературы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
УК-3	знать социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; и функций менеджмента; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять знания, полученные за время прочтения курса; свободно оперировать психологическими понятиями; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	управления и групповых процессов	вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.		
	владеть профессиональными умениями психологического анализа профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
УК-6	знать основные проблемы, закономерности, тенденции, структуру и содержание психологии управления;	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь осуществлять анализ профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности; применять методы, приемы, направленные на развитие профессионализма управленческого персонала, личности	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	менеджера и повышение эффективности системы управления	и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.		
	владеть практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-9	знать основные проблемы взаимодействия личности и социума; особенности, факторы и динамику групповых процессов	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь планировать и организовывать психологическое обеспечение мероприятий по управлению персоналом	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

		практическому заданию выполнены.		
владеть навыками использования развивающих технологий, направленных на повышение профессионализма управленческого персонала и руководства коллективом	на	Студент демонстрирует полное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов и практических заданий. Все требования, предъявляемые к ответу на вопросы и практическому заданию выполнены. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов и выполнение практических заданий. Большинство требований, предъявляемых к ответу на вопросы и к практическому заданию выполнены.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 1 семестре для очной формы обучения, 1 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
УК-3	знать социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; и функций менеджмента; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь применять знания, полученные за время прочтения курса; свободно оперировать психологическими понятиями;	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере психологии управления и групповых процессов					
	владеть профессиональными умениями психологического анализа профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
УК-6	знать основные проблемы, закономерности, тенденции, структуру и содержание психологии управления;	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь осуществлять анализ профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности; применять методы, приемы, направленные на развитие профессионализма управленческого персонала, личности менеджера и повышение эффективности системы управления	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть практическими умениями психологического сопровождения управленческой деятельности	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-9	знать основные проблемы взаимодействия личности и социума; особенности,	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

факторы динамику групповых процессов	и					
уметь планировать и организовывать психологическое обеспечение мероприятий по управлению персоналом	и	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
владеть навыками использования развивающих технологий, направленных на повышение профессионализма управленческого персонала и руководства коллективом	и	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Соотнесите имена приводимых ниже ученых со школами (направлениями):

А: Школа «человеческих отношений» - Ч.Барнард, Э.Мэйо;

Школа «научного управления» - Ф. Тейлор, А. Файоль;

Школа «человеческих ресурсов» – Д.Макгрегор.

Б: Школа «человеческих отношений» - Э.Мэйо.;

Школа «научного управления» – Ф. Тейлор, А. Файоль;

Школа «человеческих ресурсов» – Д. Макгрегор

В: Школа «человеческих отношений» - Э.Мэйо.;

Школа «научного управления» – Ф. Тейлор;

Школа «человеческих ресурсов» – А. Файоль

Г: Школа «человеческих отношений» - Д.Макгрегор;

Школа «научного управления» – Мэйо;

Школа «человеческих ресурсов» – Ч.Барнард.

2. Основная концепция школы «научного управления» заключалась в том, что для изучения трудовых операций надо:

А: Разбить целое на основные составные части и затем их объединить в единую систему;

Б: провести хронометраж рабочего времени и рабочих операций;

В: спланировать работы заранее;

Г: расставить людей сообразно их склонностям.

3. Школа Тейлора – это набор принципов:

А: экономического руководства;

Б: централизованного управления и контроля;

В: контроля;

Г: управления неформальными группами.

4. Школа «Человеческих отношений» - это:

- А: школа социальной трактовки человека;
- Б: школа теорий организационного поведения людей;
- В: школа неформальных групп;
- Г: одно из направлений школы «научного управления».

5. Указать, что из ниже приводимых высказываний является ложным выводом, полученным в Хоторнском эксперименте:

- А: «...производительность труда возрастает при более ярком освещении...»;
- Б: «...дополнительное стимулирование работников, перерывы для отдыха и завтраков повышают производительность труда...»;
- В: «...намерение произвести изменения столь же, если не более важно, чем само изменение...»;
- Г: «...группа оказывает коллективное давление на своих членов, заставляя их добиваться и не превышать принятого в группе уровня производительности труда...».

6. Лозунг школы «человеческих отношений»:

- А: «нежное, ласковое и заботливое отношение к рабочим со стороны начальства»;
- Б: «человечное отношение к работникам»;
- В: «постоянное стимулирование труда работников»;
- Г: «хронометраж и контроль трудовых операций».

7. Основоположник школы «человеческих ресурсов»:

- А: Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института;
- Б: ученые из технологического института, США;
- В: профессора Гарвардской Школы бизнеса;
- Г: Ч. Барнард, президент телефонной компании.

8. К концепции Х относятся следующие утверждения:

- А: Люди не любят трудиться;
- Б: Человек – существо безответственное;
- В: Человек – существо индивидуальное;
- Г: Человек – независимое существо;
- Д: Каждый человек ответственен за принятие решения.

9. К концепции Y относятся следующие утверждения:

- А: Человек – существо творческое;
- Б: Человек любит и может трудиться;
- В: Люди, когда хотят, умеют работать;
- Г: Если людей контролировать, то они работают;
- Д: Люди не любят трудиться.

10. В основе школы «социальных систем» лежит:

- А: общая теория систем;
- Б: теоретическая база;
- В: методы аналогий живых систем;
- Г: большой опыт экспериментов.

11. Школа «социальных систем» рассматривает любую систему как:

- А: совокупность взаимозависимых и взаимосвязанных частей;
- Б: систему коммуникаций;

- В: связь подсистем;
- Г: изолированное целое;
- Д: часть целого.

12. Что понимается под открытой организационной системой?

- А: открытая система непрерывно обменивается информацией, веществом и энергией с внешней средой;
- Б: открытая система открыта внешнему миру;
- В: открытая система имеет вход и выход;
- Г: открытая система обменивается информацией открыто внутри системы;
- Д: открытая система не получает энергии от внешних источников.

13. Основоположник «Технологического направления»

- А: Дж. Вудворт, 1958 г. Англия;
- Б: Дж. Вудворт, 1958 г, США;
- В: Т. Парсонс, социолог, США.

14. Классификация «технологий» выделила группы:

- А: типы производственных процессов;
- Б: типы технологий;
- В: типы производств;
- Г: типы оборудования.

15. В создании теории систем центральное место занимает:

- А: теория коммуникаций и информации;
- Б: теория коммуникаций;
- В: информация;
- Г: теория личности;

16. Эффективность существования организации определяется:

- А: способностью руководителя воспринимать и учитывать взаимодействие всех внешних и внутренних факторов среды обитания организации;
- Б: способностью руководителя вовремя отмечать изменения во внешней и внутренней средах обитания организации;
- В: способностью руководителя реагировать на изменения внешней среды;
- Г: способностями руководителя.

17. Показателями организационной культуры на предприятии могут служить:

- А: взаимоотношения в организации между людьми;
- Б: понимание всеми членами коллектива общей задачи организации;
- В: соотношения возрастных и половых групп;
- Г: численность персонала.

18. При изменении цели и задач организации руководитель должен:

- А: изменить технологии, структуры взаимодействия кадров, пересмотреть систему ценностей для работников; пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Б: сформировать дух приверженности всех к решению общих задач;
- В: пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Г: сформировать благоприятный морально-психологический климат;
- Д: изменить технологии и оборудование.

19. Свидетельством высокой организационной культуры является:
- А: вежливость и профессионализм всех работников предприятия;
 - Б: умение руководителя быстро реагировать в экстремальных ситуациях;
 - В: вежливость персонала;
 - Г: способность руководителя не реагировать на конфликтные ситуации в коллективе.

20. Что является главным для руководителя современного предприятия? Чем он должен постоянно заниматься?
- А: Организационная культура предприятия. Руководитель должен заниматься постоянно совершенствованием и развитием организационной культуры предприятия;
 - Б: Главным является культура предприятия. Руководитель должен постоянно заниматься культурой персонала.
 - В: Главным является оборудование и снаряжение предприятия.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Какие основные типы организационных культур выделены:

- А: Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партиципативная;
- Б: Органическая, административно-командная, предпринимательская, партиципативная;
- В: Бюрократическая и предпринимательская.

2. К индикаторам (показателям) организационной культуры относят:

- А: Форма управления, рычаги воздействия, области целеопределения;
- Б: Форма управления и рычаги управления, а также области интересов;
- В: Форма и методы управления;
- Г: Форма управления;
- Д: Формы взаимоотношений людей и руководства.

3. При органической организационной культуре лидерство основывается на:

- А: Разделяемых взглядах о направлении общего движения организации;
- Б: Власти и положении;
- В: Наличии авторитета и признании.

4. При бюрократической организационной культуре конфликты расцениваются как:

- А: угрожающие стабильности, и мешающие работе коллектива;
- Б: считаются жизненно необходимыми для эффективного решения проблем;
- В: продуктивное выражение индивидуальных особенностей и различий.

5. Для предпринимательской организационной культуры характерно:

- А: что желания и интересы отдельных людей считаются более важными, чем интересы организации;
- Б: что желания и интересы всех сотрудников считаются более важными, чем интересы организации в целом;
- В: чтобы желания и интересы работников подчинялись интересам организации.

6. Для органической организационной культуры коммуникации:

- А: ограничены и несущественны;
- Б: не имеют значения;
- В: открыты, насыщены и всесторонни;
- Г: формальны и подчиняются распорядку.

7. Для партиципативной организационной культуры характерно, что проблемы решаются на основе:

- А: открытого взаимодействия и всестороннего обсуждения;
- Б: открытого формулирования проблемы;
- В: индивидуального творческого подхода;
- Г: командной резолюции.

8. Руководство определяет лидеров и задает направления развития организации при:

- А: бюрократической организационной культуре;
- Б: административно-командной форме управления;
- В: предпринимательской организационной культуре;
- Г: партиципативной организационной культуре.

9. Когда организация направляется согласием всех с общей идеей, то это свидетельствует о:

- А: органической организационной культуре;
- Б: бюрократической организационной культуре;
- В: предпринимательской организационной культуре;
- Г: партиципативной организационной культуре.

10. Информация и данные, как правило, жестко контролируются и доступ к ним ограничен при:

- А: бюрократической организационной культуре;
- Б: предпринимательской организационной культуре;
- В: органической организационной культуре;
- Г: партиципативной организационной культуре.

11. Основные этапы жизненного цикла организации:

- А: Формирование, развитие, стабилизация, спад, ликвидация или возможное формирование на новом уровне;
- Б: Формирование, развитие, стабилизация, спад;
- В: Формирование, развитие, стабилизация;
- Г: Развитие, стабилизация;
- Д: Рост, развитие, ликвидация.

12. Какова главная функция руководителя организации:

- А: функция управления целями организации;
- Б: функция управления;
- В: функция контроля;
- Г: функция управления персоналом.

13. Взаимодействием с внешней средой управляет руководитель:

- А: среднего звена, осуществляющего одну из основных функций организации;
- Б: среднего звена, осуществляющего основные функции организации;
- В: верхнего звена, осуществляющего высшее руководство.

14. Управление трудовыми ресурсами – это:

- А: одна из основных функций организации;
- Б: основная функция организации;
- В: главная функция организации;
- Г: вспомогательная функция организации.

15. Управление производством – это:
А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.
16. Управление достижением оперативных целей – это:
А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.
17. Управление эффективностью коммуникационных процессов – это:
А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.
18. Основные функции, реализуемые каждой организацией при управлении, можно выделить при помощи:
А: функционального анализа, позволяющего описывать процессы, происходящие в организации,
Б: функционального анализа;
В: обеспечения техническими средствами рабочих мест персонала;
Г: эффективного получения информации извне;
Д: эффективного управления производством.
19. Указать цель метода функционального описания управленческой деятельности:
А: Выявить главные направления деятельности и второстепенные, и взаимосвязи между ними;
Б: Выявить всеобщие взаимосвязи и цели деятельности организации;
В: Выявить стратегию и миссию предприятия.
20. Переходный период в развитии организации отмечается на стадии жизненного цикла:
А: в период, сопровождающийся от стадии спада до стадии формирования новой организации;
Б: на стадии стабильности и устойчивости развития организации;
В: на стадии роста и развития.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Общие характеристики переходного периода:
А: новое воспринимается как ересь; неразбериха в ролях; тяга к прошлому; обнаруживающиеся пробелы в знаниях, мастерстве; старые системы сопротивляются переменам.
Б: новое воспринимается как ересь; неразбериха в ролях; тяга к прошлому; обнаруживающиеся пробелы в знаниях, мастерстве.
В: новое воспринимается как ересь; неразбериха в ролях; тяга к прошлому.
Г: неразбериха в ролях.
2. Одна из главных задач переходного периода заключается в:

- А: формировании соответствия фона отношений и проекта перемен;
- Б: определении иерархии целей и задач;
- В: формировании структур и механизмов управления изменениями в организации.
- Г: максимальной стабилизации процесса перемен;
- Д: сохранении рабочих мест и заработной платы.

3. В переходный период преобразования в организации начинаются с:

- А: высшего управления;
- Б: управляющего;
- В: создания временных проектов.

4. На стадии переходного периода весь персонал поддерживает перемены в организации. Это действительно так?

- А: нет, старые работники не поддерживают перемен, многие работники сомневаются в своей пригодности в процессах перемен, многие хвалят прошлые времена, а реализаторы перемен нуждаются в постоянной психологической поддержке и одобрении.
- Б: да, действительно, в переходный период все работники желают лучших перемен.
- В: да, действительно, в переходный период все работники желают перемен.

5. Какими путями можно поддерживать желание перемен в организации?

- А: регулярными собраниями по обновлению процессов, появлением чувства общности с судьбой организации, периодические встречи членов рабочих групп, обмен мнением в пользу перемен.
- Б: привлечением консультантов по управлению с целью формирования благоприятного климата в организации.
- В: оповестить всех о начале перемен в организации через газету, объявления на рабочих местах.
- Г: всех старых работников уволить и набрать новый персонал.

6. В переходный период организация должна стать более...

- А: открытой во внешнюю среду и внутри самой организации;
- Б: открытой внутри;
- В: открытой во внешнюю среду;
- Г: закрытой, ограничить доступ к информации персоналу.

7. Реализация антикризисной программы действий должна привести к:

- А: успешному функционированию организации на новом уровне ее развития или в новом ее качестве с перспективой на долгий срок.
- Б: частичному функционированию организации.
- В: функционированию организации в переходный период.
- Г: банкротству организации.

8. Теоретики выделяют в развитии бизнеса 3 экономические задачи различного измерения:

- А: существующий бизнес должен стать эффективным; его потенциал должен быть определен и реализован; его следует превратить в другой бизнес, отвечающий изменяющимся задачам будущего;
- Б: бизнес должен быть эффективным; его потенциал должен быть раскрыт; его следует превратить в другой бизнес, отвечающий изменяющимся задачам будущего;
- В: бизнес может стать эффективным в случае раскрытия его потенциала; в случае изменения внешних условий его следует превратить в другой бизнес.

9. Питерс и Уотермен выделили критерии эффективного управления:

- А: Ориентация на быстрые действия;
- Б: Верность своему делу;
- В: Свобода и жесткость одновременно;
- Г: Стимулирование самостоятельности и предприимчивости;
- Д: Простота форм и скромный штат управления.

10. В своем стратегическом направлении развития передовые компании мира ориентированы на:

- А: оперативность, передовые продукты и новейшие технологии, близость к клиентам;
- Б: передовые продукты, новейшие технологии и близость к клиентам;
- В: получение прибыли любой ценой.

11. Клиенториентированные технологии позволяют:

- А: сформировать лояльного клиента, сохранить старых клиентов и привлечь новых;
- Б: сохранить старых клиентов и привлечь новых;
- В: привлечь клиентов;
- Г: получить прибыль компании.

12. Ориентация компаний на передовые продукты, и новизну обеспечивается такой системой управления, при которой:

- А: Поощряются всякие новые идеи, воплощают их в реальные продукты, услуги,- они “выбрасываются” на рынок самыми первыми. У таких продуктов лучшие показатели качества и свойства.
- Б: Поощряются всякие новые идеи, воплощают их в реальные продукты, «выбрасываются» на рынок самыми первыми.
- Г: «выбрасываются» на рынок самыми первыми новые продукты, новые услуги.

13. Когда компания ориентирована на стабильное существование, ее структура управления...

- А: крепкая, централизованная власть, при которой персонал ограничен в своих возможностях принятия решений на местах;
- Б: крепкая, централизованная власть; персоналу не предоставляются права управления на местах;
- В: открытая, гибкая, постоянно меняющаяся.

14. В случае формирования лояльного клиента девизом для компании может служить:

- А: «Что Вы хотите, как Вы хотите? Мы это сделаем для Вас»
- Б: «Чем мы можем Вам помочь?»
- В: «У нас на всех только один размер»
- Г: «Мы знаем, что нужно нашему клиенту!»

15. В компании, ориентированной на новизну и качество, персонал за ошибки в работе...

- А: поощряют в плане поиска новых возможностей для компании;
- Б: благодарят;
- В: наказывают;
- Г: увольняют.

16. Управление проектами – это:

- А: современный метод организационного управления в условиях рынка;
- Б: метод организационного управления;

В: инженерное управление.

17. В каких организационных структурах могут реализовываться проекты:

А: Проекты могут реализовываться в любых организационных структурах

Б: Проекты могут реализовываться в организационных структурах.

В: Проекты могут реализовываться в проектных организациях

18. Проект представляет собой ...

А: некоторую задачу с определёнными исходными данными и требуемыми результатами (целями), обуславливающими способ ее решения.

Б: задачу с исходными данными и требуемыми результатами, которых достигают определёнными способами решения.

В: задачу с исходными данными и требуемыми результатами.

Г: план действий с технико-экономическим обоснованием.

19. Проект – это...

А: замысел, идея;

Б: документальное выражение замысла в виде чертежей, расчетов, эскизов;

В: система решений определенной задачи;

Г: чертеж инженерного сооружения.

20. Промежуток времени между моментом появления проекта и моментом его ликвидации называется ...

А: жизненным циклом проекта;

Б: жизнью проекта;

В: реализацией проекта;

Г: формированием замысла проекта.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Психология управленческой деятельности как наука и область ее практического применения.
2. Психологические требования к руководителям разного типа.
3. Понятие нормы, групповая норма.
4. Способы поведения как реализация социальной роли «начальника», «подчиненного», «коллеги».
5. Самоуправление и самоорганизация руководителя.
6. Тайм-менеджмент.
7. Критерии оценки эффективного руководства.
8. Стили руководства: традиционный и современный подходы.
9. Руководитель и лидер.
10. Власть как психологическое явление. Видимые и невидимые источники власти.
11. Социальная направленность и способы реализации доминирования.
12. Содержание понятий мотива и мотивации. Виды мотивов.
13. Межличностные и внутриличностные конфликты.
14. Способы решения конфликтных ситуаций.

15. Виды и формы психологической защиты в ситуации конфликтного общения.
16. Профессиональные способности. Профпригодность.
17. Схема осуществления отбора персонала.
18. Ситуации и способы принятия решения руководителем.
19. Коллективные формы принятия решений.
20. Деловая игра как способ принятия управленческих решений.
21. Способы управленческого воздействия.
22. Приемы убеждения.
23. Ограничения деятельности руководителя: внешние, внутренние, личностные.
24. Имидж и его формирование.
25. Психология карьерного роста.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом. Максимальное количество набранных баллов – 10.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 3 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 3 до 5 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 8 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 9 до 10 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Предмет и история психологии управленческой деятельности.	УК-3, УК-6, ПК-9	Тест, защита курсовой работы
2	Власть как регулятор управленческой деятельности: руководство и лидерство.	УК-3, УК-6, ПК-9	Тест, защита курсовой работы
3	Психологические аспекты принятия управленческого решения.	УК-3, УК-6, ПК-9	Тест, защита курсовой работы
4	Психология управленческого взаимодействия: управленческая команда как вид и форма коллективного управления.	УК-3, УК-6, ПК-9	Тест, защита курсовой работы
5	Конфликт в управленческой деятельности.	УК-3, УК-6, ПК-9	Тест, защита курсовой работы
6	Способности к управленческой деятельности.	УК-3, УК-6, ПК-9	Тест, защита курсовой работы

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на

бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень основной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Трусъ, А. А. Психология управления : Учебное пособие / Трусъ А. А. - Минск : Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - ISBN 978-985-06-2422-2. URL: <http://www.iprbookshop.ru/35535.html>

2. Психология управления : электронное учебное пособие. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2015. - 74 с. - ISBN 978-5-8353-1848-3. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481622>

3. Козьяков, Р. В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 201 с. - ISBN 978-5-4458-3620-9. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086>

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

5. Шуванов, В.И. Социальная психология управления [Электронный ресурс] : учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - ISBN 978-5-238-01629-0. URL: <http://www.iprbookshop.ru/71245.html>

6. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 212 с. : ил. - (Учебные издания для магистров). -

Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02052-0. URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496064>

8.1.2 Перечень дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>

2. Балдин К.В. Управленческие решения (8-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 495 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24838>

3. Новиков Д.А. Методология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Новиков Д.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Либроком, 2011.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8530>

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Лицензионное программное обеспечение

- Microsoft Office Word 2013/2007
- Microsoft Office Excel 2013/2007
- Microsoft Office Power Point 2013/2007
- Acrobat Professional 11.0 MLP
- ABBYY FineReader 9.0

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<http://www.edu.ru/>

Образовательный портал ВГТУ

Блог о контент маркетинге - <https://texterra.ru>

Журнал о маркетинге – www.4p.ru

Портал о рекламе, маркетинге, бизнесе - www.sostav.ru

Информационные справочные системы

<http://window.edu.ru>

<https://wiki.cchgeu.ru/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Процесс изучения дисциплины обеспечен оборудованными учебными аудиториями, компьютерами, учебной литературой, раздаточными материалами. При освоении дисциплины используются мультимедийные средства, наборы слайдов и т. д.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Психология управленческой деятельности» .

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков использования достижений психологии для оптимизации управленческих функций, деятельности объектов управления, учета психологических факторов управления, предвидения психологических последствий управленческих решений и действий. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.


Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по

	заданной теме.
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоения учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	<p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом с оценкой, зачетом с оценкой три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p>

Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2019	
2	Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2020	