

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

Декан факультета экономики, менеджмента
и инновационных технологий



С.А. Баркалов

2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Управленческая психология»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент и управление персоналом организации

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года

Форма обучения очная

Год начала подготовки 2025

Автор программы



Я.А. Вторникова

Заведующий кафедрой
Управления



С.А. Баркалов

Руководитель ОПОП



Т.А. Свиридова

Воронеж 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

формирование у обучающихся компетенций в области изучения практики осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде, способностей к планированию, контролю и организации работы с персоналом.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- понимание эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определение своей роли в команде

- планирование последовательности шагов для достижения заданного результата

- демонстрация умения осуществлять обмен информацией, выстраивать стратегию и тактику взаимодействия с другими членами команды, осуществлять презентацию результатов работы команды

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управленческая психология» относится к дисциплинам блока ФТД.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Управленческая психология» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ПК-5 - Способен управлять проектами, строить структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации и выстраивать эффективные коммуникации между всеми организационными звеньями системы управления

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
УК-3	Знать - приемы и способы социализации личности - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей - современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности
	Уметь - определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

	- планировать и осуществлять социальное взаимодействие - создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия
	Владеть - методами и технологиями реализации своей роли в команде - методами организации конструктивного социального взаимодействия - навыками управления в социальной работе в период социальной трансформации
ПК-5	Знать принципы построения общей и производственной структуры управления производством
	Уметь координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области оптимизации производственной структуры предприятия в соответствии со стратегией организации
	Владеть навыками управления проектами и выстраивания эффективных коммуникаций

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управленческая психология» составляет 2 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	72	72
зач.ед.	2	2

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 задачи управленческой психологии	Основные понятия в теории управления. Краткий обзор развития психологии управления. Управленческая психология как отрасль психологического знания и как научная дисциплина. Задачи психологии управления. Практическое применение знаний управленческой психологии.	4	2	6	12
2	Психология мотивации и потребности людей в организации	Понятие мотивации в психологии. Виды мотивации. Теории Мотивации: Иерархия потребностей по А.Маслоу, Теория приобретенных потребностей МакКлеланда, Теории Х и У Макгрегора, Теория мотивации Герцберга, Модель Альдерфера, Теория ожидания Врума, Теория справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера. Система мотивации персонала. Экономическое и нематериальное стимулирование. Основные подходы к реализации функции мотивирования в управленческой деятельности.	4	2	6	12
3	Психологические аспекты организационного лидерства	Сущность лидерства. Лидерские черты и поведение. Общепринятые теории лидерства. Модель взаимодействия лидера и исполнителя. Теория компетентности. Харизматическое лидерство. Трансформационное лидерство. Ситуационные теории лидерства. Теория лидерства «путь – цель». Стили лидерства. Роли и действия лидеров. Навыки лидерства.	4	2	6	12
4	Психологические факторы принятия решений	Психологические основы процесса принятия и реализации управленческих решений. Личностные факторы в принятии решений. Субъективная рациональность как индивидуальное восприятие ситуации принятия решения. Процесс восприятия и управление впечатлением. Механизмы принятия управленческих решений. Поведенческие модели принятия решений. Психологические проблемы индивидуального принятия решений по Дж. Марчу. Феномены коллективных решений. Креативность в принятии решений.	2	4	6	12
5	Психология группового поведения в организации	Определение и классификация организаций и групп. Стадии развития рабочих групп и организаций. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Структура группы. Формирование и сплочённость групп. Командные принципы организации работы. Распределение функциональных и командных ролей. Работа команды как творчество и постановка целей. Динамика развития команды.	2	4	6	12
6	Управление конфликтами и стрессами	Понятие конфликта. Классификация конфликтов. Конфликты в организациях. Основные причины организационных конфликтов. Стратегии разрешения организационных конфликтов. Типология конфликтных личностей. Навыки ведения переговоров. Стресс и его причины. Стресс на рабочем месте и его последствия.	2	4	6	12

		Основные способы борьбы со стрессом.				
			Итого	18	18	36
						72

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 не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

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 - приемы и способы социализации личности - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей - современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь - определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	<p>достижения поставленной цели</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и осуществлять социальное взаимодействие - создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия 			
	<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и технологиями реализации своей роли в команде - методами организации конструктивного социального взаимодействия - навыками управления в социальной работе в период социальной трансформации 	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-5	<p>знать</p> <p>принципы построения общей и производственной структуры управления производством</p>	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	<p>уметь</p> <p>координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области оптимизации производственной структуры предприятия в соответствии со стратегией организации</p>	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	<p>владеть</p> <p>навыками управления проектами и выстраивания эффективных коммуникаций</p>	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	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 4 семестре для очной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
УК-3	<p>знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемы и способы социализации личности - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей - современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности 	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	<p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели - планировать и осуществлять социальное взаимодействие - создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия 	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и технологиями реализации своей роли в команде - методами организации конструктивного социального взаимодействия - навыками управления в социальной работе в период социальной трансформации 	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-5	<p>знать</p> <ul style="list-style-type: none"> принципы построения общей и 	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%

производственной структуры управления производством			
уметь координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области оптимизации производственной структуры предприятия в соответствии со стратегией организации	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
владеть навыками управления проектами и выстраивания эффективных коммуникаций	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	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. Нижний качественный предел малой группы:

- а) 2 человека +
- б) 10 человек
- в) 12 человек

2. Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:

- а) затрудняют контакты
- б) повышают оперативность в заключении контрактов +
- в) устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов

3. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:

- а) психические образования группы
- б) психические процессы группы
- в) социально-психологический климат группы +

4. Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть

принципа:

- а) консенсуса +
- б) рациональности
- в) конкретности

5. Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам:

- а) неправильных установок сознания
- б) организационно-психологическим
- в) социально-психологическим +

6. Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении:

- а) соподчинения
- б) включения +
- в) рядорасположенности

7. Неформальный лидер:

- а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета +
- б) человек, на которого официально возложены функции управления
- в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями

8. Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям:

- а) взаимодействия исполнителей
- б) мотивации исполнителей
- в) выбора управленческого решения +

9. Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:

- а) методику
- б) технологию +
- в) средство

10. Влияние мотивации на групповое поведение человека:

- а) повышает эффективность деятельности +
- б) определяет групповое мнение
- в) разобщает групповые интересы

7.2.2 Проведите диагностику социально-психологического климата своей студенческой группы.

Задание 1

Исследуйте сходство и различия в характере деятельности руководителя в вузе и НИИ, на предприятии и в торговле, в министерстве и страховой компании.

Задание 2

Какими психологическими характеристиками должен быть, согласно вашим исследованиям, наделен успешный менеджер? Обоснуйте свою концепцию на фактическом материале.

Задание 3

Сравните человеческие качества и профессиональные умения западных и отечественных руководителей. Какие резервы повышения эффективности управления персоналом вы можете назвать?

Задание 4

Какие типы менеджеров присущи японской, западноевропейской и латиноамериканской деловой культуре? Сделайте сравнительный анализ

Задание 5

Раскройте на примерах многообразия критериев выделения социальных групп. Назовите любые три объединения людей в социальные группы.

Задание 6

Исследуйте, ориентации, принципы, способы действия присущи современным руководителям в государственных учреждениях и менеджерам смешанной, кооперативной, частной форм собственности. Сравните их.

Задание 7

Определить факторы влияющие на функционирование группы (проектной группы; отдела маркетинга; академической группы).

Задание 8

Методология анализа психологического климата группы и разработка предложений по его совершенствованию. Оценка психологического климата в академической группе.

Задание 9

Проведите параллельный анализ требований к претендентам на должность менеджера в западноевропейской, американской и японской деловых культурах.

Задание 10

Приведите пример разделения и кооперации труда в отделе маркетинга.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задание 1

Задачи организации усложнялись в связи с перепрофилированием продукции всей фирмы. Данная ситуация была обусловлена тем, что фирму опередили конкуренты и сбыт продукции резко упал. Под угрозой оказалась конкурентоспособность организации. Ее управляющий после совещания с Советом директоров, дал задание всем руководителям подразделений в срочном порядке приступить к техническому перевооружению фирмы для выпуска нового ассортимента продукции. Все руководители и персонал фирмы приняли задание как руководство к действию. Но некоторые из руководителей среднего звена и мастера начали нервничать, так двое из них стали раздражительными, у них «сдали нервы», они стали думать не столько о делах фирмы, сколько о себе. Некоторые из сотрудников впали в «транс», у них пропало желание дальше эффективно работать.

Задание. Оцените сложившуюся ситуацию и примите эффективное решение по нормализации отношений в коллективе фирмы.

Задание 2

На одном из московских заводов, именуемом АО закрытого типа с ограниченной ответственностью, ранее выполнялись сложные и ответственные задания ВПК. Теперь здесь ведутся работы по конверсии. Производимая продукция пользуется спросом населения. Часть прежнего

персонала работает на заводе до сих пор. В основном, это люди пожилого возраста. Руководство этой организации частично сменилось. Некоторые руководители ушли работать в структуры коммерческого характера. Психологический климат внутри отдельных подразделений неоднородный. На одних - работники конфликтуют между собой по разным причинам, а на других участках конфликты создаются из-за недовольства руководителей отношением к труду со стороны персонала. Там, где работники сорятся между собой, возникают межличностные конфликты. Устранить их не представляется возможным. Там, где конфликты носят деловой характер и где руководители применяют авторитарные методы руководства, конфликты быстро разрешаются.

Задание. Примите обоснованные решения по предупреждению и устранению конфликтов.

Задание 3

Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

1) выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора;

2) в интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника;

3) напишете служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке исполнения распоряжений на предприятии;

4) Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания;

5) примете иное решение (какое)?

Задание 4

Два ведущих сотрудника не могут прийти к единому мнению и приходят к общему руководителю с просьбой разрешить их спор. В ходе обсуждения обе стороны представляют аргументы, однако все участники обсуждения понимают, что его целью является не поиск оптимального решения, а доказательство своей правоты. Какова стратегия выхода из создавшегося положения для руководителя? Для подчиненных?

Задание 5

Работники фирмы, выпускающей холодильники, очень разные. Одни сами хотят помочь руководителю в его работе. Другие, наоборот, стараются поменьше тратить умственной энергии и ждут указаний. Все сотрудники фирмы уважают своего руководителя, знают что он умный и опытный. Руководитель работает много и ему хочется, чтобы подчиненные были ему хорошими помощниками и советчиками. Он часто тербит подчиненных,

заставляет их думать, внедрять новации в интересах бизнеса. Многие исполнители считают, что у них и так все хорошо. Так зачем искать что-то новое? На это есть руководитель, который за все и отвечает. Руководитель, хотя и продумывает все до деталей в работе, но все же хочет ускорить производство холодильников, а для этого требуется активная работа всех сотрудников.

Задание. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и наметьте мероприятия по активизации деятельности сотрудников.

Задание 6

С Вашей точки зрения, все правила этикета сводятся к простоте, естественности и дружелюбию, а общение должно приносить радость. Вы находитесь на деловой встрече, в ходе которой партнеры пытаются манипулировать друг другом ради достижения собственных интересов. Каждый ведет свою игру. Вы заинтересованы в положительном исходе встречи, но такой подход к делу вызывает у Вас отвращение. Что Вы будете делать? Играть по общим правилам или согласно своим жизненным принципам?

Задание 7

Ваше желание – устроить на своей фирме презентацию нового продукта. Фирма располагает средствами для составления рекламных буклетов, для приглашения гостей и проведения банкета, но ее финансовые возможности не позволяют оплатить для всех приглашенных места в гостинице по соответствующему разряду. Как Вы все организуете?

Задание 8

Вам часто приходится контактировать со множеством людей по вопросу реализации продукции Вашей фирмы – с клиентами, СМИ, общественностью. Вам нужно быть очень точным в своих словах и действиях. Однажды Вы допустили серьезную ошибку в публичном выступлении и фирма потеряла несколько важных заказов. Как Вы воспримите эту неудачу? Будете чувствовать себя виноватым, приметесь анализировать, чему-то научитесь в результате или что-то еще? Обоснуйте свою позицию.

Задание 9

Вы – менеджер фирмы и Вам предстоят переговоры, очень важные для Вас, с представителем другой фирмы по поводу заключения договора. В начале беседы Вы видите, что Ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально "расписывает" ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая Вашу речь энергичными жестами. Но затем Вы замечаете, что Ваш партнер принимает "закрытую" позу – скрещивает руки на груди и, высказывает свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза. Ваши действия?

Задание 10

На переговорах между Вами и Вашим партнером произошел конфликт. Вас обоих быстро захватывают отрицательные эмоции. Напряжение стремительно возрастает. Ваши действия в этой ситуации?

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Психология управления как наука. Объект и предмет психологии управления.
2. Понятие управления. Субъект и объект управления.
3. Законы управления.
4. Модели управления.
5. Понятие и специфика управленческой деятельности.
6. Функции управления.
7. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: понятие, структура, источники формирования. Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция и стиль управленческой деятельности.
8. Понятие стиля управления. Различные подходы в психологии к классификации стилей управления.
9. Сравнительная характеристика авторитарного и демократического стилей управления.
10. Подходы к изучению личности руководителя.
11. Критерии профессиональной пригодности специалистов: способности, профессионально-важные качества (ПВК), компетенция и компетентность. Виды психологической компетентности современного руководителя.
12. Стресс в деятельности руководителя: профессиональный, организационный, рабочий стресс: общая характеристика феноменов.
13. Стресс в деятельности руководителя: синдром эмоционального выгорания (фазы, симптомы, факторы). Способы нейтрализации управленческого стресса.
14. Познавательные процессы в деятельности руководителя: восприятие, память, мышление.
15. Интеллект и его влияние на эффективность управленческой деятельности.
16. Управленческие способности.
17. Принятие управленческих решений: подходы и факторы; типы, уровни, стили принятия решений. Специфические виды поведения руководителя в ситуации принятия управленческих решений.
18. Принятие управленческих решений: модели и основные ошибки принятия управленческих решений.
19. Классические теории научного менеджмента (подходы: У. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера).
20. Доктрина человеческих отношений (подходы: Э. Мейо, Д. Макгрегора, Р. Лайкерта).
21. Современные подходы к управлению: ситуационный и системный подходы.
22. Модели управления.
23. Обобщенный психологический портрет сотрудника современной российской организации: позитивные и негативные черты личности российского работника.

24. Психологические особенности современного российского работника с различными социально-демографическими характеристиками.

25. Содержательные теории мотивации (подход А. Маслоу, теория «С-В-Р» Алдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлеланда, мотивационно-гигиеническая теория Герцберга).

26. Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий Врума, теория справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера, теория постановки целей Локка).

27. Понятие мотивирования персонала, стимул. Виды трудовой мотивации, их влияние на эффективность трудовой деятельности.

28. Понятие системы мотивации персонала. Основные подходы к реализации функции мотивирования в управленческой деятельности.

29. Сравнительный анализ понятий: «группа», «коллектив», «команда». Командные роли и типы команд. Этапы формирования команды.

30. Кадровая политика организации: понятие, типы принципы, требования.

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

Не предусмотрено учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Зачет проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Предмет и задачи управленческой психологии	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа, защита реферата
2	Психология мотивации и потребности людей в организации	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа, защита реферата
3	Психологические аспекты организационного	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа, защита реферата

	лидерства		
4	Психологические факторы принятия решений	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа, защита реферата
5	Психология группового поведения в организации	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа, защита реферата
6	Управление конфликтами и стрессами	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа, защита реферата

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.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Валеева Н.Ш. Основы психологии управления : учебное пособие / Валеева Н.Ш.. — Казань : Издательство КНИТУ, 2023. — 100 с. — ISBN 978-5-7882-3354-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/147894.html>

2. Демидова Е.В. Психология управления : учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Демидова Е.В.. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный

// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107220.html>

3. Малышев К.Б. Психология управления : учебное пособие / Малышев К.Б., Малышева О.А., Баламут А.Н.. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 160 с. — ISBN 978-5-9729-0910-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/123829.html>

4. Колобова, И. Н. Психология управления : учебник / И. Н. Колобова. — Москва : Российская таможенная академия, 2024. — 338 с. — ISBN 978-5-9590-1324-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/146504.html>

5. Пичугин В.Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие / Пичугин В.Г.. — Москва : Прометей, 2020. — 144 с. — ISBN 978-5-907244-11-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125680.html>

6. Роготнева Е.Н. Психология управления. Рабочая тетрадь : учебное пособие / Роготнева Е.Н.. — Томск : Томский политехнический университет, 2020. — 67 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/134349.html>

7. Романова, Е. В. Психология управления: на пути к руководящей должности : учебное пособие / Е. В. Романова. — Москва : МИСИ-МГСУ, Ай Пи Ар Медиа, ЭБС АСВ, 2024. — 136 с. — ISBN 978-5-7264-3462-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140509.html>

8. Трусь А.А. Психология управления : учебное пособие / Трусь А.А.. — Минск : Вышэйшая школа, 2014. — 319 с. — ISBN 978-985-06-2422-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/35535.html>

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:

Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

<https://old.education.cchgeu.ru> – образовательный портал ВГТУ

<https://cchgeu.ru/education/accred/materialno-tekhnicheskoe-obespechenie/>

- бесплатное программное обеспечение

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет»:

- Административно-управленческий портал aup.ru;

- bestology.ru;
- официальные сайты журналов
- «Менеджмент в России и за рубежом
- «Лидерство и менеджмент» <https://creativeconomy.ru/journals/lim>
- «Научное обозрение. Экономические науки»
<https://science-economy.ru/ru/article/view?id=959>
- «Современные научные исследования и инновации»
<http://web.snauka.ru/>
- Международный научно-практический журнал
<https://nauchniestati.ru/konferencii/mezhdunarodnyj-nauchno-prakticheskij-zhurnal-1-sovremennye-issledovaniya/>
- «Экономика и менеджмент систем управления»
<http://www.sbook.ru/emsu/>
- «Проблемы теории и практики управления», «Менеджмент сегодня»
<https://grebennikon.ru/journal-6.html>
- «Российский журнал менеджмента» <https://rjm.spbu.ru>
- «Современная экономика: проблемы и решения»
<https://meps.econ.vsu.ru/meps>

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

Современные профессиональные базы данных:

- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>
- Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU -
<https://elibrary.ru/defaultx.asp>
- База данных «Экономические исследования» ЦБ России -
https://www.cbr.ru/ec_research/
- База данных по экономическим дисциплинам: <http://economicus.ru>
- Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая демонстрационным оборудованием, мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа материалов.

Аудитории для практических занятий.

Аудитории для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и

промежуточной аттестации, оборудованные техническими средствами обучения: компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно образовательную среду университета, мультимедиа-проектором, экраном.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное техническими средствами обучения: персональными компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

По дисциплине «Управленческая психология» читаются лекции, проводятся практические занятия.

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 расчета осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде, способностей к планированию, контролю и организации работы с персоналом. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать 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, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - 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	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 три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

