



## 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 - методы оценки и контроля условий, при которых совместный труд становится эффективным - технологии работы с различными категориями - организационные условия, характеризующие систему управления
	Уметь -управлять и решать социально значимые проблемы - применять основные элементы и технологии организационной системы управления - планировать и осуществлять социальное взаимодействие
	Владеть -навыками управления в социальной

	<p>работе в период социально-экономических трансформаций</p> <p>-методами и технологиями реализации своей роли в команде</p> <p>-основными методами, элементами и приемами организационного управления</p>
ПК-5	<p>Знать</p> <p>принципы построения общей и производственной структуры управления производством</p>
	<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>
	<p>Владеть</p> <p>навыками управления проектами и выстраивания эффективных коммуникаций</p>

#### 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
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
<b>Самостоятельная работа</b>	36	36
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	72	72
зач.ед.	2	2

**очно-заочная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18

<b>Самостоятельная работа</b>	36	36
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	72	72
зач.ед.	2	2

#### **заочная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	8	8
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	4	4
<b>Самостоятельная работа</b>	60	60
Часы на контроль	4	4
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	Управленческая психология как отрасль психологического знания и как научная дисциплина. Методы изучения управленческой психологии. Задачи психологии управления. Основные понятия в теории управления. Краткий обзор развития психологии управления. Практическое применение знаний управленческой психологии.	4	2	6	12
2	Психология мотивации и потребности людей в организации	Понятие мотивации. Типы потребностей. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теории Х и Y Д. Макгрегора. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Модель К. Альдерфера. Теория постановки целей. Теория ожидания. Организационная система вознаграждений. Экономическое и нематериальное стимулирование. Обратная связь как вид вознаграждения	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 групп. 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. Основные способы борьбы со стрессом.	2	4	6	12
<b>Итого</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>72</b>

### очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Предмет и задачи управленческой психологии	Управленческая психология как отрасль психологического знания и как научная дисциплина. Методы изучения управленческой психологии. Задачи психологии управления. Основные понятия в теории управления. Краткий обзор развития психологии управления. Практическое применение знаний управленческой психологии	4	2	6	12
2	Психология мотивации и потребности людей в организации	Понятие мотивации. Типы потребностей. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теории Х и Y Д. Макгрегора. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Модель К. Альдерфера. Теория постановки целей. Теория ожидания. Организационная система вознаграждений. Экономическое и нематериальное стимулирование. Обратная связь как вид вознаграждения	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	Сущность лидерства. Лидерские черты и	2	4	6	12

	факторы принятия решений	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.				
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. Основные способы борьбы со стрессом.	2	4	6	12
<b>Итого</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>72</b>

### заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Предмет и задачи управленческой психологии	Управленческая психология как отрасль психологического знания и как научная дисциплина. Методы изучения управленческой психологии. Задачи психологии управления. Основные понятия в теории управления. Краткий обзор развития психологии управления. Практическое применение знаний управленческой психологии	2	-	10	12
2	Психология мотивации и потребности людей в организации	Понятие мотивации. Типы потребностей. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теории Х и Y Д. Макгрегора. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Модель К. Альдерфера. Теория постановки целей. Теория ожидания. Организационная система вознаграждений. Экономическое и нематериальное стимулирование. Обратная связь как вид вознаграждения	2	-	10	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	-	-	10	10
4	Психологические факторы принятия решений	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	-	-	10	10

		лидеров. Навыки лидерства				
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	10	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	10	12
<b>Итого</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	<b>68</b>

## 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 - методы оценки и контроля условий, при которых совместный труд становится эффективным - технологии работы с различными категориями - организационные условия, характеризующие систему управления	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь -управлять и решать социально значимые проблемы	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	- применять основные элементы и технологии организационной системы управления - планировать и осуществлять социальное взаимодействие			программах
	Владеть -навыками управления в социальной работе в период социально-экономических трансформаций -методами и технологиями реализации своей роли в команде -основными методами, элементами и приемами организационного управления	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	Знать принципы построения общей и производственной структуры управления производством	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	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	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками управления проектами и выстраивания эффективных коммуникаций	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, 4 семестре для очно-заочной формы обучения, 4 семестре для заочной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
УК-3	Знать - методы оценки и контроля условий, при которых совместный труд становится эффективным - технологии работы с	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%

	различными категориями - организационные условия, характеризующие систему управления			
	Уметь -управлять и решать социально значимые проблемы - применять основные элементы и технологии организационной системы управления - планировать и осуществлять социальное взаимодействие	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть -навыками управления в социальной работе в период социально-экономических трансформаций -методами и технологиями реализации своей роли в команде -основными методами, элементами и приемами организационного управления	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-5	Знать принципы построения общей и производственной структуры управления производством	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	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 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач**

#### **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.**

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

#### **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 соряются 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. Уровни управления. Сравнительный анализ понятий: управление и руководство.
3. Законы управления.
4. Понятие и специфика управленческой деятельности.
5. Функции управления.
6. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: понятие, структура, источники формирования. Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция и стиль управленческой деятельности.
7. Понятие стиля управления. Различные подходы в психологии к классификации стилей управления.
8. Сравнительная характеристика авторитарного и демократического стилей управления.
9. Подходы к изучению личности руководителя.
10. Критерии профессиональной пригодности специалистов: способности, профессионально-важные качества (ПВК), компетенция и компетентность. Виды психологической компетентности современного руководителя.

11. Стресс в деятельности руководителя: профессиональный, организационный, рабочий стресс: общая характеристика феноменов.
12. Стресс в деятельности руководителя: синдром эмоционального выгорания (фазы, симптомы, факторы). Способы нейтрализации управленческого стресса.
13. Познательные процессы в деятельности руководителя: восприятие, память, мышление.
14. Интеллект и его влияние на эффективность управленческой деятельности.
15. Управленческие способности.
16. Принятие управленческих решений: подходы и факторы; типы, уровни, стили принятия решений. Специфические виды поведения руководителя в ситуации принятия управленческих решений.
17. Принятие управленческих решений: модели и основные ошибки принятия управленческих решений.
18. Классические теории научного менеджмента (подходы: У. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера).
19. Доктрина человеческих отношений (подходы: Э. Мейо, Д. Макгрегора, Р. Лайкерта).
20. Современные подходы к управлению: ситуационный и системный подходы.
21. Модели и структуры управления.
22. Обобщенный психологический портрет сотрудника современной российской организации: сотрудник как социальный индивид, экономический индивид, представитель организации.
23. Обобщенный психологический портрет сотрудника современной российской организации, функционирующей в постсоветском пространстве: позитивные и негативные черты личности российского работника.
24. Психологические особенности современного российского работника с различными социально-демографическими характеристиками.
25. Понятие мотивации и мотива труда. Виды трудовой мотивации (внутренняя, внешняя положительная, внешняя отрицательная), их влияние на эффективность трудовой деятельности.
26. Содержательные теории мотивации труда (подход А. Маслоу, теория «С-В-Р» Алдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлеланда, мотивационно-гигиеническая теория Герцберга).
27. Процессуальные теории мотивации труда (теория ожиданий Врума, теория справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера, теория постановки целей Локка).
28. Понятие мотивирования. 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
2	Психология мотивации и потребности людей в организации	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа
3	Психологические аспекты организационного лидерства	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа
4	Психологические факторы принятия решений	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа
5	Психология группового поведения в организации	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа
6	Управление конфликтами и стрессами	УК-3, ПК-5	Тест, опрос, контрольная работа

### **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. 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 // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107220.html>

2. Горяйнова Н.М. Психология управления : учебное пособие / Горяйнова Н.М., Горяйнов В.Н.. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81492.html>

3. Королев Л.М. Психология управления : учебное пособие / Королев Л.М.. — Москва : Дашков и К, 2019. — 184 с. — ISBN 978-5-394-03265-3. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85692.html>

4. Антонова Н.В. Психология управления : учебное пособие / Антонова Н.В.. — Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. — 270 с. — ISBN 978-5-7598-1453-5. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89603.html>

5. Белашева И.В. Психология управления : учебное пособие (курс лекций) / Белашева И.В., Польшакова И.Н., Нищитенко С.В.. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92738.html>

6. Вырупаева Т.В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Вырупаева Т.В., Моськина И.Ю.. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/100096.html>

7. Журавлев А.Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / Журавлев А.Л., Нестик Т.А.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88379.html>

8. Вайнштейн Л.А. Психология управления : учебное пособие / Вайнштейн Л.А., Гулис И.В.. — Минск : Вышэйшая школа, 2018. — 384 с. — ISBN 978-985-06-2935-7. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90818.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](http://aup.ru);

- [bestology.ru](http://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-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/](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 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; 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, 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: <ul style="list-style-type: none"><li>- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;</li><li>- выполнение домашних заданий и расчетов;</li><li>- работа над темами для самостоятельного изучения;</li><li>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;</li><li>- подготовка к промежуточной аттестации.</li></ul>
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.