

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 05.10.2023 08:13:03
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

**ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНИТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Утверждено:
на заседании кафедры педагогики, психологии и
социальной работы
протокол № 4 от 10.11.2022 г.
Зав. кафедрой подписано ЭЦП /Бронников С.А.

Согласовано:
Председатель УМК
социально-гуманитарного
факультета
подписано ЭЦП /Хамидуллина Л.К.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
для очной формы обучения**

Основы психологии управления
Часть, формируемая участниками образовательных отношений

программа магистратуры

Направление подготовки (специальность)
39.04.02 *Социальная работа*

Направленность (профиль) подготовки
Социальная работа с различными группами населения

Квалификация
Магистр

Разработчик (составитель) <u>Доцент, к. псих.н., доцент</u> (должность, ученая степень, ученое звание)	<u>подписано ЭЦП /Зинова И.М.</u> (подпись, Фамилия И.О.)
--	--

Для приема: 2019-2020 г.

Бирск 2022 г.

Составитель / составители: Зинова И.М.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры педагогики, психологии и социальной работы протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	14
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.....	14
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.....	17
4.3. Рейтинг-план дисциплины	30
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	31
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	31
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	32

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	Способен осуществлять деятельность по планированию и управлению ресурсами организации социального обслуживания и обеспечению ее развития (ПК-2);	ПК-2.1. Знать способы планирования деятельности организации социального обслуживания и обеспечения ее развития; способы управления ресурсами организации социального обслуживания	Знать способы управления ресурсами организации социального обслуживания
		ПК-2.2. Уметь планировать деятельность организации социального обслуживания и обеспечивать ее развитие; управлять ресурсами организации социального обслуживания	Уметь управлять ресурсами организации социального обслуживания
		ПК-2.3. Владеть навыками и опытом планирования деятельности организации социального обслуживания и обеспечения ее развития; управления ресурсами организации социального обслуживания	Владеть навыками управления ресурсами организации социального обслуживания
Командная работа и лидерство	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая	УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства	Знать методики формирования команды; методы эффективного

	командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);	коллективами	руководства коллективом
		УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
		УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеть навыками и опытом деятельности организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
Межкультурное взаимодействие	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);	УК-5.1. Знать исторические, социальные, конфессиональные и национальные особенности культур; особенности межкультурного взаимодействия в поликультурном обществе	Знать особенности межкультурного взаимодействия в поликультурном обществе
		УК-5.2. Уметь анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Уметь анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
		УК-5.3. Владеть навыками анализа разнообразия культур; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Владеть опытом и навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы психологии управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цель изучения дисциплины: формирование знаний, умений и владений в области психологических аспектов руководства командой в сфере своей профессиональной деятельности на основе толерантного восприятия социальных, этнических и культурных различий, управления ресурсами организации.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Основы психологии управления» на 1 семестр

очная

форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	48.2
лекций	20
практических/ семинарских	28
лабораторных	0
контроль самостоятельной работы (КСР)	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	0.2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	95.8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	0

Форма контроля:

Зачет 1 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Лек	П	Зч	СР С			
1 курс / 1 семестр								
1	Теоретико-методические основы психологии управления							
1.1	Предмет, цели, основные принципы и задачи психологии управления Актуальные проблемы, предмет и задачи психологии управления. Методологические особенности исследования проблем психологии управления. Базовые понятия и концептуальные основы психологии управления	2	2		9.8	Доп. лит-ра № 1	Конспект, Творческие задания	Кейс-задания, Семинар
1.2	Психология принятия решений Принятие решений как важнейшая	2	2		10	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Конспект, Творческие задания	Кейс-задания, Семинар, Тестирование

	<p>составляющая управленческой деятельности. Влияние подсознания на принятие решения. Влияние людей друг на друга в процессе принятия решений. Психологические аспекты и особенности процесса принятия решения. Признаки «хорошей цели». Проблема «рамок» (неявных ограничений) субъекта решения. Индивидуальные различия (стили) управленческих решений. Методы передачи управленческого решения. Психологическая сущность инноваций</p>							
2	<p>Психология управления поведением личности и группы с учетом особенностей межкультурного взаимодействия в поликультурном обществе</p>							
2.1	<p>Психология управления поведением личности на основе толерантного восприятия социальных, этнических и культурных различий</p> <p>Понятие личности в психологии. Современные теории личности. Психологическая структура личности. Психические процессы, психические состояния и свойства личности. Социальный статус и социальная роль личности в обществе и в организации. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации. Понятие мотива и мотивации в психологии и управлении.</p>	2	4		11	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Практическое задание, Конспект, Творческие задания	Практическое задание, Кейс-задания, Групповой опрос

2.2	<p>Психология управления коллективом</p> <p>Группа как объект управления. Виды групп. Функции, нормы и ценности группы. Характеристики группы. Структурные характеристики группы: статусно-ролевая, социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Официальные и неофициальные роли в группе. Понятие коллектива и команды. Виды команд. Пути создания эффективной команды. Групповая сплоченность. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы. Понятие социально-психологического климата, его показатели. Эффекты воздействия группы на личность. Конформизм. Коллективизм. Деиндивидуализация. Фрустрация. Групповая поляризация. Групповое мышление. Проявления социальной фасилитации и социальной ингибиции, эффекта социальной лености, условия их возникновения. Толерантность восприятия социальных, этнических и культурных различий</p>	2	2		10	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Творческие задания, Конспект	Доклад, Кейс-задания
2.3	<p>Методики формирования команды и методы эффективного руководства коллективом</p> <p>Методы изучения внутригрупповых отношений и психологического климата в коллективе. Методики формирования команды. Методы эффективного</p>	2	4		11	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Творческие задания, Практическое задание	Семинар, Тестирование

	руководства коллективом.							
3	Психология руководителя и методы управления							
3.1	<p>Психология личности руководителя</p> <p>Понятие личности руководителя. Особенности профессиональной деятельности руководителя. Профессиограмма руководителя. Способность руководителя к управленческой деятельности. Интеллектуальные характеристики руководителя. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Черты личности успешного руководителя. Самооценка, социальная ориентация руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя. Авторитет руководителя. Роли руководителя в коллективе. Этапы вхождения в роль. Межличностные и информационные роли. Роли, связанные с принятием решений. Коммуникативная компетентность руководителя. Имидж руководителя. Структура имиджа. Влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя. Стресс в деятельности руководителя. Причины появления стресса в организации. Факторы, влияющие на индивидуальный стресс. Последствия стресса. Способы борьбы со стрессом.</p>	4	4		11	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Конспект, Творческие задания	Групповой опрос, Кейс-задания

3.2	<p>Психология индивидуального стиля управления</p> <p>Понятие стиля управления, стиля руководства, стиля подчинения, стиля соподчинения, стиля работы руководителя. Одномерные и многомерные стили управления. Адаптивный и антикризисный стиль управления. Классификация стилей управления. Психологические особенности использования руководителем различных стилей управления. Влияние стиля управления на формирование коллектива и команды. Взаимосвязь стиля управления и состояния социально-психологического климата в коллективе. Особенности мужского и женского управления. Понятие гендера, маскулинности, феминности, андрогинии. Составляющие гендерной идентичности, идеала, роли.</p>	2	2		11	<p>Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1</p>	<p>Конспект, Творческие задания</p>	<p>Кейс-задания, Семинар</p>
3.3	<p>Психология влияния в организации</p> <p>Власть и влияние в организации. Психологические мотивы подчинения. Источники власти. Механизмы психологического влияния. Способы психологического влияния. Понятие и функции психологического заражения и подражания. Внушение. Виды внушения. Убеждение. Факторы, обуславливающие эффективность убеждения. Понятие манипуляции. Управление и манипулирование. Феномен «массовости» и манипулирование. Идеология и</p>	2	4		11	<p>Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1</p>	<p>Конспект, Доклад, Творческие задания</p>	<p>Доклад, Кейс-задания</p>

	манипулирование. Техники и приемы манипулирования. Использование социально-психологических средств в процессе манипулирования. Специфика психологического влияния в управленческой деятельности в нестандартных ситуациях.							
3.4	<p>Психология управления конфликтами. Деятельность руководителя в конфликтных ситуациях</p> <p>Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Виды и функции конфликта. Психологическая структура конфликта. Динамика конфликта. Типичные ошибки конфликтного поведения. Возможности управления конфликтом. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Модель поведения в конфликте Томаса - Киллмена. Способы управления и регулирования конфликтами.</p>	2	4		11	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра №№ 1,2	Практическое задание, Конспект	Тестирование, Групповой опрос, Кейс-задания
4	Зачет			1	0.2			
Итого по 1 курсу 1 семестру		20	28	1	96			
Итого по дисциплине		20	28	1	96			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции: Способен осуществлять деятельность по планированию и управлению ресурсами организации социального обслуживания и обеспечению ее развития (ПК-2);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Зачет)	
		Незачтено	Зачтено
ПК-2.1. Знать способы планирования деятельности организации социального обслуживания и обеспечения ее развития; способы управления ресурсами организации социального обслуживания	Знать способы управления ресурсами организации социального обслуживания	Знания не сформированы	Знания полностью сформированы
ПК-2.2. Уметь планировать деятельность организации социального обслуживания и обеспечивать ее развитие; управлять ресурсами организации социального обслуживания	Уметь управлять ресурсами организации социального обслуживания	Умения не сформированы	Умения в основном сформированы
ПК-2.3. Владеть навыками и опытом планирования деятельности организации социального	Владеть навыками управления ресурсами организации социального обслуживания	Владение навыками не сформировано	Владение навыками в основном сформировано

обслуживания и обеспечения ее развития; управления ресурсами организации социального обслуживания			
---	--	--	--

Код и формулировка компетенции: Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Зачет)	
		Незачтено	Зачтено
УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Знать методики формирования команды; методы эффективного руководства коллективом	Знания не сформированы	Знания полностью сформированы
УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Умения не сформированы	Умения в основном сформированы
УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки	Владеть навыками и опытом деятельности организации и руководства работой команды,	Владение навыками не сформировано	Владение навыками в основном сформировано

командной стратегии для достижения поставленной цели	выработки командной стратегии для достижения поставленной цели		
--	--	--	--

Код и формулировка компетенции: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Зачет)	
		Незачтено	Зачтено
УК-5.1. Знать исторические, социальные, конфессиональные и национальные особенности культур; особенности межкультурного взаимодействия в поликультурном обществе	Знать особенности межкультурного взаимодействия в поликультурном обществе	Знания не сформированы	Знания полностью сформированы
УК-5.2. Уметь анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Уметь анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Умения не сформированы	Умения в основном сформированы
УК-5.3. Владеть навыками анализа разнообразия культур; межкультурного взаимодействия с учетом	Владеть опытом и навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Владение навыками не сформировано	Владение навыками в основном сформировано

разнообразия культур			
----------------------	--	--	--

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Баллы, выставляемые за конкретные виды деятельности представлены ниже.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ПК-2.1. Знать способы планирования деятельности организации социального обслуживания и обеспечения ее развития; способы управления ресурсами организации социального обслуживания	Знать способы управления ресурсами организации социального обслуживания	Тестовые задания № 1-20, Конспект, Доклад
ПК-2.2. Уметь планировать деятельность организации социального обслуживания и обеспечивать ее развитие; управлять ресурсами организации социального обслуживания	Уметь управлять ресурсами организации социального обслуживания	Тестовые задания № 61-80, Практическое задание
ПК-2.3. Владеть навыками и опытом планирования деятельности организации социального обслуживания и обеспечения ее развития; управления ресурсами организации социального обслуживания	Владеть навыками управления ресурсами организации социального обслуживания	Кейс-задания № 1-6
УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Знать методики формирования команды; методы эффективного руководства коллективом	Тестовые задания № 21-40, Семинар, Творческие задания
УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и	Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и	Практическое задание, Тестовые задания № 81-100

профессиональному росту	профессиональному росту	
УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеть навыками и опытом деятельности организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Кейс-задания № 7-15
УК-5.1. Знать исторические, социальные, конфессиональные и национальные особенности культур; особенности межкультурного взаимодействия в поликультурном обществе	Знать особенности межкультурного взаимодействия в поликультурном обществе	Групповой опрос, Тестовые задания № 41-60
УК-5.2. Уметь анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Уметь анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Практическое задание, Тестовые задания
УК-5.3. Владеть навыками анализа разнообразия культур; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Владеть опытом и навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Кейс-задания № 16-20

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины

для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

Тестовые задания

101. ### персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.

102. Социальное ### – метод социального управления, которые определяет и обосновывает цели, задачи и темпы развития социальных процессов и разрабатывает средства их реализации.

103. ### – ограниченное право использования ресурсов организации и направления усилий некоторых сотрудников на выполнение определенных задач.

104. ### социальной работы – процесс постановки целей, задач и организация практической деятельности людей в социальной сфере.

105. ### – процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.

Тестовые задания № 1-20

1. По содержанию выделяют следующие управленческие решения:

- а) уникальные
- б) социальные
- в) индивидуальные
- г) стратегические

2. Управленческие решения, основанные на суждениях, характеризуются:

- а) осознанным выбором, подкрепленным знаниями и опытом
- б) выбором, сделанным на ощущении того, что он правильный
- в) обоснованием с помощью объективного аналитического процесса и объективных методов
- г) интуитивным выбором из ряда альтернатив

3. По длительности действия выделяют следующие управленческие решения:

- а) уникальные
- б) запрограммированные
- в) тактические
- г) рутинные

Тестовые задания № 21-40

21. Возможность находить нестандартные решения по выполнении определенных видов работ, самому принимать решения, свобода действий, новизна задач – представляют собой ... аспект мотивации:

- а) информационно-познавательный
- б) моральный
- в) организационно-управленческий
- г) социально-психологический

22. Управление – это:

- а) элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ
- б) комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочивания, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития
- в) вид подчинительной связи, при которой главенствующий компонент требует постановки зависимого компонента в определенной управленческой форме, причем форма главенствующего объекта не вызывает изменения формы управляемого
- г) организационное и распорядительное воздействие, дисциплинарная и материальная ответственность

23. Отличительной особенностью психологии управления составляет то, что ее объектом является:

- а) организованная деятельность людей
- б) структура личности
- в) мотивационная сфера личности
- г) социальные и экономические системы

24. Стиль руководства, при котором руководитель предоставляет подчиненным полную свободу в определении целей деятельности, в выборе средств достижения этих целей, в осуществлении самоконтроля:

- а) авторитарный

- б) демократический
- в) либеральный
- г) попустительский

Тестовые задания № 41-60

41. Субъектами управления социальной работой являются:

- а) социальные работники
- б) население
- в) руководители социальных служб
- г) учреждения социального обслуживания

42. Выполнение конкретных требований от должностного лица:

- а) делегирование
- б) ответственность
- в) полномочия
- г) обязанности

43. Стиль руководства, при котором руководитель предоставляет подчиненным полную свободу в определении целей деятельности, в выборе средств достижения этих целей, в осуществлении самоконтроля:

- а) авторитарный
- б) демократический
- в) либеральный
- г) попустительский

Тестовые задания № 61-80

61. Процесс принятия решений начинается с выявления проблемы ###.

62. Установите соответствие стадиям решения проблемы:

- А Уяснение проблемы
- Б Выполнение решения
- В Составление плана решения

1 сбор информации, выяснение актуальности, определение условий при которых эта проблема будет решена

2 разработка альтернативных вариантов решения, сопоставление вариантов решения с имеющимися ресурсами, оценка альтернативных вариантов по социальным последствиям, оценка альтернативных вариантов по экономической эффективности, составление программ решения, разработка и составление детального плана решения

3 доведение решений до конкретных исполнителей, разработка мер поощрений и наказаний, контроль за выполнением решений

А	Б	В

63. Укажите последовательность стадий процесса принятия решения:

1. рассмотрение вариантов решений
2. принятие решения
3. изучение проблемы
4. анализ и контроль выполнения решения
5. выработка и постановка цели
6. доведение решения до исполнителей
7. выбор и обоснование критериев эффективности и возможных
8. последствий принимаемых решений
9. выбор и окончательное формулирование решения

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Тестовые задания № 81-100

81. Служебный и профессиональный ### - собственно мотивационные (непосредственно связанные с процессом труда) факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом.

82. Установите соответствие процессов стадиям развития коллектива:

А стадия первичного синтеза

Б стадия дифференциации

В стадия интеграции

Г адаптация к руководителю, его требованиям

1 создание условий для творческого роста каждого члена коллектива

2 образование малых групп

3 предъявление к руководителю более высоких требований

4 изучение личного состава

А	Б	В	Г	Д

83. «Установите соответствие действий и стадий принятия решений:

А сбор информации

Б выявление мнения работников о вариантах решения

В распределение обязанностей между исполнителями

Г определение промежуточных результатов решения

1 контроль

2 аналитическая

3 согласование

4 управление реализацией

А	Б	В	Г

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестирования

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты открытого типа, тесты закрытого типа (с 1-3 правильными ответами), тесты на установление последовательности и на установление соответствия.

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки (в баллах):

По 1-2 модулю

- 9-10 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;

- 7 - 8 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;

- 4-6 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;

- до 4 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 % или менее.

По 3 модулю

- 13-15 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;

- 9 - 12 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;

- 6-8 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;

- до 5 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 % или менее.

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Кейс-задания № 1-6

Кейс-задание № 1. К Вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату.

1. Считаете ли Вы поведение работника правильным? 2. Какая теория мотивации объясняет его поведение? 3. Как Вы постройте свою беседу с ним? 4. Что Вы предпримите в отношении работника?

Кейс-задание № 2. Руководитель отдела компании озабочен продолжающимся нарушением правил компании относительно кофейных перерывов. Он отдал четкие указания, что для этой цели нельзя тратить более установленных 15 минут. Он издал несколько распоряжений по поводу нарушений правил кофейных порывов и лично беседовал с отдельными нарушителями. Похоже, что его служащие сопротивляются его стараниям, которые ни к чему не приводят.

1. Почему принятые меры не действуют? 2. Какие альтернативные методы управления и конкретные действия следует применить к нарушителям?

Кейс-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.

1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему?

Кейс-задания № 16-20

Кейс-задание № 16. Рассматривая почту, руководитель обнаруживает документ, с которым необходимо ознакомиться детальнее. Но времени сейчас нет, и он оставляет документ у себя в надежде внимательно прочесть его в субботу дома.

1. Верно ли он поступает? 2. В чем заключается его ошибка? 3. Что следует делать, чтобы избежать подобных ситуаций в будущем?

Кейс-задание № 17. Вы знаете – для того, чтобы в жизни достичь чего-либо, нужно регулярно прикладывать усилия и постоянно повышать свой профессионализм. Но ежедневная рутина убивает всякое желание трудиться и самосовершенствоваться.

1. Что Вы сделаете, чтобы заставить себя ежедневно, постоянно работать? 2. Где можно найти резервы для повышения творческого потенциала?

Кейс-задание № 18. У Вас напряженный рабочий день, Вы много сделали, но еще больше предстоит сделать. Вы выделили немного времени для отдыха, но пришел Ваш подчиненный, которому срочно нужна помощь в решении проблем личного характера.

Как Вы поступите в данной ситуации?

Кейс-задание № 19. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового оборудования, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

1. Какие методы разрешения конфликта может использовать новый руководитель? 2. Какие действия руководителю следует предпринять, чтобы нормализовать морально-психологический климат в коллективе и обеспечить эффективное производство?

Кейс-задание № 20. Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношение к сотрудникам и руководителям. Он возмущен и намеревается склонить Вас к своей точке зрения.

1. Какой конфликт имеет место? 2. Какова причина конфликта? 3. Как поведете себя Вы, если убеждены в правильности своей оценки?

Кейс-задания № 7-15

Кейс-задание № 7. Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношение к сотрудникам и руководителям. Он возмущен и намеревается склонить Вас к своей точке зрения.

1. Какой конфликт имеет место? 2. Какова причина конфликта? 3. Как поведете себя Вы, если убеждены в правильности своей оценки?

Кейс-задание № 8. Один из лучших специалистов в Вашем подразделении, наделенный, к сожалению, крайне неуживчивым характером, позволил себе публично весьма пренебрежительно оценить работу одного из ветеранов, действительно справляющегося со своими обязанностями не лучшим образом. Возмущенные сотрудники пришли к Вам с жалобой на «зазнайку».

1. О каком конфликте идет речь? 2. Какой метод разрешения использовали стороны? 3. Как Вы поступите, чтобы восстановить добрые отношения в коллективе?

Кейс-задание № 9. Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношение к сотрудникам и руководителям. Он возмущен и намеревается склонить Вас к своей точке зрения.

1. Какой конфликт имеет место? 2. Какова причина конфликта? 3. Как поведете себя Вы, если убеждены в правильности своей оценки?

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах):

- **1 балл** выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;

- **0 баллов** выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Конспект

Вопросы для конспектирования:

1. Предмет, цели, основные принципы и задачи психологии управления
2. Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности.
3. Понятие личности в психологии. Современные теории личности.

3. Психологическая структура личности. Психические процессы, психические состояния и свойства личности.
4. Социальный статус и социальная роль личности в обществе и в организации.
5. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.
6. Понятие мотива и мотивации в психологии и управлении.
7. Группа как объект управления. Виды групп.
8. Функции, нормы и ценности группы. Характеристики группы.
9. Структурные характеристики группы.
10. Понятие коллектива и команды. Виды команд. Пути создания эффективной команды.
11. Групповая сплоченность. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы.
12. Понятие социально-психологического климата, его показатели. Пути оптимизации психологического климата.
13. Методы изучения внутригрупповых отношений.
14. Эффекты воздействия группы на личность.
15. Понятие личности руководителя.
16. Особенности профессиональной деятельности руководителя. Профессиограмма руководителя.
17. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.
18. Черты личности успешного руководителя. Самооценка, социальная ориентация руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя.
19. Роли руководителя в коллективе.
20. Имидж руководителя.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).

Критерии оценки:

– на **1 балл** оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. Полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное;

– на **0 баллов** оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

Вопросы для семинаров

Семинар № 5. Психология управления коллективом на основе толерантного восприятия социальных, этнических и культурных различий

1. Группа как объект управления. Виды групп. Функции, нормы и ценности группы.
2. Характеристики группы.
3. Структурные характеристики группы: статусно-ролевая, социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Официальные и неофициальные роли в группе.
4. Понятие коллектива и команды. Виды команд. Пути создания эффективной команды.
5. Групповая сплоченность. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы.
6. Понятие социально-психологического климата, его показатели. Пути оптимизации психологического климата. Методы изучения внутригрупповых отношений.
7. Эффекты воздействия группы на личность.

Семинар № 6-7. Методики формирования команды и методы эффективного руководства коллективом

1. Методы изучения внутригрупповых отношений и психологического климата в коллективе.
2. Методики формирования команды.
3. Методы эффективного руководства коллективом.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знаниями, анализировать информацию.

Критерии оценки (в баллах):

- **2 балла** выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;

- **1 балл** выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены нарушения в последовательности изложения; недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются средний уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;

- **0 балла** выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

Групповой опрос

Вопросы к теме 2.1. Психология управления поведением личности на основе толерантного восприятия социальных, этнических и культурных различий

1. Дайте понятие личности в психологии.
2. Раскройте современные теории личности.
3. Из каких компонентов состоит психологическая структура личности? Раскройте их.
4. Назовите психические процессы, психические состояния и свойства личности?
5. Что значит «социальный статус» и «социальная роль личности» в обществе и в организации?
6. Что понимают под поведением личности?
7. Что влияет на поведение человека?
8. В чем заключаются особенности поведения личности в организации?
9. Что такое мотив и мотивация в психологии и управлении?
10. Дайте определение понятиям «профессиограмма» и «психограмма».

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения группового устного опроса

Описание методики оценивания: при оценке ответа студента при групповом опросе учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки высказывать собственные взгляды, аргументировано отвечать на вопрос. При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты: анализ взглядов по рассматриваемой проблеме; изложение сути вопроса; вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Критерии оценки (в баллах):

- на **2 балла** оцениваются ответы студентов, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, ответ построен логично, аргументировано и в полном объеме. Четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно использованы научные термины. Основные понятия, выводы сформулированы убедительно и доказательно. Студент демонстрирует высокий уровень умений оперировать научными категориями, анализировать и обобщать информацию;
- на **1 балл** оцениваются ответы студентов, которые базируются на знании основ предмета, но имеются пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении или систематизации, выводы слабо аргументированы. Непоследовательно излагается содержание материала. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности средний, наблюдаются неточности;
- на **0 баллов** оцениваются ответы студентов, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное. Определения понятий не четкие. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

Доклад

Доклады к теме 3.3. Психология влияния в организации. Специфика психологического влияния в управленческой деятельности в нестандартных ситуациях

1. Власть и влияние в организации. Психологические мотивы подчинения. Источники власти.
2. Механизмы психологического влияния. Способы психологического влияния.
3. Понятие и функции психологического заражения и подражания.
4. Внушение. Виды внушения.
5. Убеждение. Факторы, обуславливающие эффективность убеждения.
6. Понятие манипуляции. Управление и манипулирование.
7. Феномен «массовости» и манипулирование. Идеология и манипулирование.
8. Техники и приемы манипулирования. Использование социально-психологических средств в процессе манипулирования.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения доклада

Описание методики оценивания: при оценке доклада учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки определения их смысла, анализа различных подходов по теме доклада, высказывать собственные взгляды по теме доклада, обобщать рассмотренный материал.

Критерии оценки (в баллах):

- на **2 балла** оцениваются доклады, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно;

- на **1 балл** оцениваются доклады, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала;
- на **0 баллов** оцениваются доклады, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет.

Практическое задание

Практическое задание к теме 2.1. Психология управления поведением личности на основе толерантного восприятия социальных, этнических и культурных различий

Задание. Провести 2-3 методики на диагностику особенностей личности (на себе или знакомых), оформить протокол, сделать выводы.

методики: 16-факторный тест Кеттелла, стандартизированная методика исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик; патохарактерологический диагностический опросник (ПДО) А.Е. Личко и Н.Я. Иванова; тематический апперцептивный тест (ТАТ) (Морган и Мюррей), тест Роршаха «Чернильных пятен»; методика «Дополнение незаконченных предложений» Сакса Д.М.; «Несуществующее животное», «Рисунок семьи», «Автопортрет», «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур», Тест юмористических фраз (ТЮФ); Опросник структуры темперамента (ОСТ) В.М. Русалова.; Опросник Я. Стреляу; Опросники Г. Айзенка; Тест на темперамент А. Белова «Формула темперамента»; Шкала «Проявления тревожности» (MAS) Ж. Тейлор в адаптации Т.А. Немчина; Шкала реактивной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера с сотрудниками в адаптации Ю.Л. Ханина; Опросник агрессивности Басса-Дарки; Опросник диагностики эмоционально-волевой сферы личности М.В. Чумакова и другие.

Практическое задание к теме 3.4. Психология управления конфликтами. Деятельность руководителя в конфликтных ситуациях

Задание. Провести 2-3 методики на диагностику конфликтности личности и стилей поведения в конфликте (на себе или знакомых), оформить протокол, сделать выводы.

методики: Тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации, Методика «Как вы действуете в условиях конфликта» (Пугачев В.П., 2003), Тест «Конфликтная личность» (Пугачев В.П., 2003); Тест на конфликтность Кноблех – Фальконетт; Тест на определение уровня конфликтности.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения практических заданий

Практическое задание представляет собой подбор и проведение психодиагностических методик, направленных на изучение психологических особенностей личности и коллектива. По результатам каждой методики оформляется протокол обследования.

Критерии оценивания практического задания (в баллах):

- **1 балл** - верно подобраны диагностические методики, протоколы оформлены в соответствии с требованиями, даны правильные выводы и рекомендации по результатам обследования;
- **0 балла** - диагностические методики подобраны не правильно, протоколы оформлены не верно, выводы и рекомендации ошибочные или отсутствуют.

Творческие задания

Темы для творческих заданий:

1. Психология управления поведением личности
2. Психология управления групповыми явлениями и процессами
3. Психологические особенности личности эффективного руководителя
4. Психология индивидуального стиля управления
5. Специфика и механизмы психологического влияния в управленческой деятельности
6. Психология управления конфликтами

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения творческих заданий

Виды творческих заданий по данной дисциплине:

-когнитивные (составление сводной таблицы, тестовых заданий);

-креативные (написание стихотворения, аннотации на статью, разработка памяток и буклетов).

Описание методики оценивания выполнения творческих заданий: оценка за выполнение творческих заданий ставится на основании знания теоретического материала по теме задания, умений оперировать знаниями, соблюдения технологии выполнения задания.

Критерии оценки составления таблиц (в баллах):

2 балла - таблица заполнена в полном объеме и точно отражает содержание темы.

1 балл - таблица заполнена верно на 50%, частично отражает содержание темы;

0 баллов - таблица не заполнена или заполнена менее 50% и слабо раскрывает тему.

Критерии оценивания аннотации на статью (в баллах):

2 балла - точность передачи в аннотации основных проблем, содержащихся в тексте, соблюдение структуры информативной аннотации, языковая правильность (лексическая, грамматическая и синтаксическая), соблюдение стиля, структуры и формата аннотации, правильность использования в аннотации специальной терминологической лексики, аккуратность написания аннотации;

1 балл - передача в аннотации некоторых проблем, содержащихся в тексте, имеются неточности в структуре аннотации, языковые ошибки (лексические, грамматические и синтаксические), немного нарушены стиль, структура и формат аннотации, имеются неточности использования специальной терминологической лексики;

0 баллов – аннотация не соответствует требованиям ее оформления, содержит существенные ошибки: содержательные, структурные, языковые, стилистические.

Критерии оценивания стихотворения (в баллах):

2 балла - точность передачи в стихотворении основного содержания темы, соблюдение рифмы и информативной значимости, языковая правильность (лексическая, грамматическая и синтаксическая), правильность использования специальной терминологической лексики;

1 балл - частичная передача в стихотворении содержания темы, нарушения рифмы, языковые ошибки (лексические, грамматические и синтаксические), имеются неточности использования специальной терминологической лексики;

0 баллов – стихотворение не отражает содержания темы, содержит существенные ошибки: содержательные, языковые, терминологические.

Критерии оценки составления тестов (в баллах):

2 балла – тесты полностью соответствуют всем требованиям составления: по структуре, содержанию и оформлению;

1 балл - тесты соответствуют требованиям составления: по структуре, содержанию и оформлению на 50%;

0 баллов – тесты не разработаны или выполнены с существенным нарушением требований.

Критерии оценки составления памяток, буклетов (в баллах):

2 балла – памятки, буклеты полностью соответствуют всем требованиям составления: по структуре, содержанию и оформлению;

1 балл – памятки, буклеты соответствуют требованиям составления: по структуре, содержанию и оформлению на 50%;

0 баллов – памятки, буклеты не разработаны или выполнены с существенным нарушением требований.

Зачет

Зачет является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Примерные вопросы к зачету, 1 курс / 1 семестр

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы психологии управления. Связь психологии управления с другими науками.
2. История становления и развитие психологии управления.
3. Понятие делового общения, его основные функции.
4. Деловое общение как взаимодействие. Типы взаимодействия.
5. Эффекты и проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
6. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
7. Деловое общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса.
8. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения.
9. Социально-психологические проблемы управления.
10. Стресс в управленческой деятельности. Причины и последствия появления стрессов.
11. Психологическая защита, формы ее проявления.
12. Психологическая структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
13. Управление поведением личности в организации.
14. Группа как объект управления. Виды групп. Функции групп.
15. Характеристики малой социальной группы: композиция, структура, групповые процессы.
16. Групповая динамика. Этапы развития и функционирования группы.
17. Коллектив как высшая ступень развития группы: понятие и этапы развития коллектива.
18. Команда: понятие, особенности построения.
19. Сплоченность группы как условие ее эффективности. Понятие сплоченности. Факторы, влияющие на ее возникновение и развитие.
20. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
21. Психологическая совместимость членов группы: понятие, виды и уровни.
22. Понятие группового давления. Проявления конформизма и деиндивидуализации в деятельности членов группы.
23. Возникновение группового мышления и его влияние на принятие решений в группе.
24. Проявление в групповой деятельности эффектов социальной фасилитации, социальной ингибции и социальной лености.
25. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
26. Конфликт в организации: определение и виды.
27. Причины возникновения конфликтов в организации.
28. Психологическая составляющая конфликта. Виды поведения в конфликте.
29. Динамика конфликта.
30. Управление конфликтом.
31. Психологические аспекты власти и влияния в организации.
32. Психологическое влияние на подчиненных посредством приказания и убеждения.
33. Психологическое влияние на подчиненных средствами заражения и подражания.
34. Психологическое влияние на подчиненных путем внушения, нейролингвистического программирования.
35. Феномен манипулирования. Сущность и средства манипулирования.
36. Психологические особенности личности руководителя.
37. Особенности мужского и женского управления.
38. Роли руководителя в коллективе: виды ролей, их содержание. Этапы вхождения в роль.
39. Коммуникативная компетентность руководителя.
40. Психологические особенности стилей управления. Влияние стиля управления на социально-психологический климат в коллективе.
41. Психологические детерминанты имиджа руководителя.
42. Управление по ценностями.
43. Психологическое содержание управленческой деятельности.

44. Психологическая сторона власти в организации.
45. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
46. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
47. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
48. Психологические особенности женщин-руководителей.
49. Особенности поведения личности в организации.
50. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
51. Современные подходы к управлению по ценностям.
52. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
53. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
54. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
55. Эффекты влияния группы на личность.
56. Особенности делового общения.
57. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
58. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
59. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
60. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
61. Средства психологического влияния.
62. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
63. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
64. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
65. Особенности мужского и женского управления.
66. Осознанное и бессознательное манипулирование.
67. Современные подходы к решению конфликтов. Профессиональные переговорщики.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения зачета

Критериями оценивания зачета являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкала оценивания:

зачтено - от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено - от 0 до 59 рейтинговых баллов.

1.3. Рейтинг-план дисциплины

Таблица перевода баллов текущего контроля в баллы рейтинга

	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1
2		5	4	3	2	2	2	2	2	1
3			5	4	3	3	3	2	2	2
4				5	4	4	3	3	3	2
5					5	5	4	4	3	3
6						5	5	4	4	3
7							5	5	4	4
8								5	5	4

9									5	5
10										5

Рейтинг-план дисциплины представлен в Приложении 1.

2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература

1. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова. — Казань: Издательство КНИТУ, 2012. — 260 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843&sr=1>.

Дополнительная литература

1. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 2-е изд., стер. — Москва: Флинта, 2013. — 233 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему издательства "Лань". — ISBN 978-5-9765-1722-6. — <URL:http://e.lanbook.com/view/book/49817></URL:http:>.
2. Конфликтология в социальной работе : Учеб. пособ. для студ. вузов, обуч. по напр. и спец. "Соц. работа / Е. Г. Сорокина. — М. : Академия, 2009. — 201 с.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
7. Национальная платформа открытого образования proed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npoed.ru/>.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

Программное обеспечение

1. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия
https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html

2. Windows - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021
3. Office Professional Plus - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Херох work centre 5021, куосера km 1635, учебная мебель, звуковые колонки genius, настенный экран screer media, мультипроектор vivitek, компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 21(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Настенный экран, учебная мебель, учебно-наглядные пособия , доска классная, мультипроектор optoma.
Аудитория 26(СГФ)	Для хранения оборудования	Компьютер в сборе, мфу куосера, стол компьютерный , нетбук . Программное обеспечение 1. Windows 2. Браузер Google Chrome 3. Office Professional Plus
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютеры в сборе, учебная мебель, принтер samsung, сканер hp scanjet g2410. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. Office Professional Plus