Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 02.11.2026 14:35:40
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
подписано ЭЦП Логачева Л.Р.
(подпись, инициалы, фамилия)

«26» 02 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО программа бакалавриата
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация)

Муниципальное управление
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения
очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Бирск 2026 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 38.03.04 Государственное и муниципальное управление профиль Муниципальное управление, одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №7 от 27.02.2026 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 27.02.2026.

Зав.кафедрой кафедры истории, философии и социально-гуманитарных наук *(наименование кафедры разработчика программы)*	*подписано ЭЦП*	Александров А.П.
Разработчик программы	*подписано ЭЦП*	Хахалкина У.В.
Руководитель образовательной программы	*подписано ЭЦП*	Фархетдинова Ф.Ф.

1. Цель дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование знаний в области психологии управления, умений и навыков направленных на умение проектировать организационные структуры, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; владение навыками самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной
код компетенции	наименование компетенции	
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
		УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности
		УК-3.3. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы
		УК-6.2. Планирует личное время и траекторию саморазвития
		УК-6.3. Демонстрирует реализацию своих планов в учебном процессе
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические	УК-9.1. Демонстрирует знание понятия инклюзивной компетентности, ее компонентов и структуры; понимает особенности применения дефектологических знаний в

	знания в социальной и профессиональной сферах	социальной и профессиональной сферах
		УК-9.2. Применяет базовые правила организации работы лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в профессиональной деятельности
		УК-9.3. Взаимодействует с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной или профессиональной сферах

2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов	Количество часов в семестре
Общая трудоемкость дисциплины	144	3 семестр - 144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	28	3 семестр - 28
в том числе:		
лекции	12	3 семестр - 12
лабораторные занятия	0	
практические занятия	16	3 семестр - 16
Другие виды работ в соответствии с УП:		
контрольная работа	0	
консультации	0	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	116	3 семестр - 116
Из них:		
контроль	0	
ФКР:		
зачет	0	
зачет с оценкой	0.2	3 семестр - 1
курсовая работа (проект)	0	
экзамен	0	

3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности				Форма текущего контроля успеваемости
		Лек, час.	П, час.	ДЗ, час.	СРС, час.	
2 курс / 3 семестр						
1	Раздел 1. Сущность психологии управления					
1.1	Введение в психологию управления Предмет, объект, задачи и методы	1	1		14	Кейс-задания, Семинар

	психологии управления. Наблюдение и эксперимент. Основные требования к психологическим тестам. Личностные опросники и проективные тесты. Психологические тренинги. Методы изучения коллектива. Понятие менеджмента. Психологическое обеспечение менеджмента. Психологические основы менеджмента.					
1.2	Становление психологии управления Предыстория науки Методологические основы управления управления. Основные школы науки управления. Школа научного управления. Административная («классическая») школа в управлении. Школа «человеческих отношений». Школа «количественных» методов в управлении. Общие подходы в теории управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход.Основные понятия и законы в психологии управления. Современное состояние теории управления.	1	1		14	Тестирование, Кейс-задания
2	Раздел 2. Психология управления в управленческой деятельности					
2.1	Личность руководителя, менеджера Личность в философии, социологии и психологии управления. Структура личности. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Менеджер, руководитель как субъект организации. Отбор и профессиональная подготовка менеджеров. Деловые и личностные качества руководителя, менеджера. Самоменеджмент. Роль, статус и Я-концепция как детерминанты поведения. Статусы и роли в организации. Гендерные различия в управлении.	2	2		16	Тестирование, Семинар
2.2	Психологическое обеспечение управленческой деятельности Ориентация в организации.Понятие: организация. Основные подсистемы организации: техническое ядро, или производственная подсистема, подсистема технической поддержки, подсистема административной поддержки, менеджмент или подсистема управления. Сфера	2	2		14	Кейс-задания, Тестирование, Семинар

	управления людьми в организации и в деятельности менеджера: 1.Руководство людьми; 2. Управление персоналом (кадровая работа). Система организационного поведения: подсистема производственного поведения, формальная подсистема поведения, неформальная подсистема поведения, внеформальная подсистема поведения.Психологическая сущность управленческой деятельности. Предмет психологического изучения деятельности. Функциональный анализ управленческой деятельности. Мотивационное обеспечение деятельности человека. Понятие о мотивах и потребностях. Мотивационные факторы и регуляторы мотивации. Определение функции мотивирования. Концепции мотивации исполнительской деятельности персонала					
2.3	Рефлексивное обеспечение управленческой деятельности.Принятие решений руководителями, менеджерами Рефлексивный анализ управленческой деятельности. Рефлексивное мышление менеджера как внутреннее средство решения профессиональных задач. Роль личностной и коммуникативной рефлексии в управленческой деятельности.Управленческие решения. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Организационные факторы управленческих решений.	1	4		14	Семинар, Кейс-задания
2.4	Целевое, исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности Цели профессиональной деятельности. Управленческие задачи. Основные средства реализации профессиональной деятельности - действия и операции. Исполнительское (операционное)обеспечение профессиональной деятельности. Основные, структурные компоненты деятельности. Управленческая деятельность- синтез индивидуальной и совместной деятельности. Психологические аспекты контроля как управленческого действия. Контроль и управление.	2	2		14	Кейс-задания, Семинар
2.5	Лидерство как организационно-	2	2		14	Тестирование,

	психологический феномен. Концепции стилей руководства Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности. Теории лидерства. Теория стилей управления К. Левина: авторитарный(директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский).Концепции стилей руководства.Руководство и лидерство. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности в зависимости от особенностей ориентации руководителей в отношении подсистем организации, отношения в социальной организации. Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутона. Психология управления качеством (концепция ограничений по М.Вудкоку и Д. Френсису).					Кейс-задания
2.6	Деловое общение в больших и малых группах Понятие больших и малых групп. Коллектив организации как объект управления. Отношение и общение. Деловые отношения в организации. Понятие: команда, малая группа. Время формирования команды. Условия формирования команды. Формирование и функционирование команды. Особенности психологии военной команды. Понятие конфликт. Виды конфликтов. Конфликты в организациях. Руководитель как субъект в конфликтной ситуации. Виды конфликтов в организации. Основные способы разрешения конфликтов.Переговоры в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров. Искусство переговоров. Требования к участнику переговоров: тщательно готовиться, определить свои цели и пределы, контролировать свои эмоции, внимательно слушать оппонента, ясно излагать свои мысли. Планы переговоров. Организация переговоров как процесса. Переговорный процесс как решение проблем. Стратегия и тактика переговорного процесса. Психологическая специфика ведения переговоров в экстремальных ситуац	1	2		15.8	Кейс-задания, Семинар
3	Дифференцированный зачет			1	0.2	

Итого по 2 курсу 3 семестру		12	16	1	116	
Итого по дисциплине		12	16	1	116	

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Наименование семинарских и практических работ	Объем, час.

4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

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

тесты

1. Субъективное отражение человеком объективной действительности - это:а) психика;б) компетенция;в) знания.
2. Выполнение какого-либо действия или последовательности действий с целью формирования навыка (умения) или модели поведения осуществляется на:а) семинаре;б) тренинге;в) мастер-классе.3. Публичный спор, предметом которого является обсуждение острой, общественно значимой проблемы с целью утверждения собственной точки зрения и победы над другой стороной - это:а) дискуссия;б) полемика;в) диспут.
4. Способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области называют:
а) компетенция;
б) умение;
в) опыт.
5. «Мозговой штурм» был разработан:
а) У. Гордоном;
б) Дж. Гилфордом;
в) А. Осборном.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.
Критерии оценки (в баллах)*:*
- **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 %;

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.Готовясь к аттестации, проводимой с сотрудниками МЧС, спасатели перечитывали устав, инструкции по действию в различных ситуациях. Двое из сотрудников хотели с успехом пройти все этапы аттестации. Они усердно готовились к данной процедуре. Один из них представлял, что когда он блестяще пройдет все испытания, то его руководство отметит в присутствии коллег. Другой отмечал, что прохождение аттестации позволит ему чувствовать себя более профессиональным спасателем. В день аттестации оба сотрудника в разговоре друг с другом поинтересовались, сколько времени понадобилось каждому на подготовку. Молодой сотрудник сообщил, что потратил на повторение целый день, а более опытный сотрудник 4 часа. Оказалось, что первый постоянно перечитывал материал по 6-7 раз, а другой использовал приемы, называемые в психологи рациональными приемами смысловой обработки материала
Вопрос: В структуре деятельности желание одного сотрудника МЧС получить похвалу со стороны начальства, а другого повысить свой профессионализм выступают в качестве такого компонента как…… опишите более подробно данное понятие.
2.На совещании отдела продаж руководитель описывал ситуацию, в которой их подвел поставщик. Многие коллеги не понимали, о чем говорит руководитель, задавали много вопросов. Это привело к раздражению руководителя. Он начал нервничать, повышать голос. В конце совещания коллектив не пришел к общему решению.
Вопрос: Как называется данный вид психологического препятствия опишите более подробно данное понятие.
3.На совещании отдела продаж руководитель описывал ситуацию, в которой их подвел поставщик. Многие коллеги не понимали, о чем говорит руководитель, задавали много вопросов. Руководитель сумел проконтролировать свои эмоции, не выражал недовольства непониманием коллег. Более подробно стал объяснять ситуацию. В процессе обсуждения коллектив совместно нашел наиболее эффективный выход из создавшейся ситуации.
Вопрос: как называется стратегия поведения во взаимодействии, реализующаяся в частном достижении цели ради условного равенства…… опишите более подробно данное понятие.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

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) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):
- **2** балла 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;
- **1** балл выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **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 конспекта

1. Предмет, объект, задачи и методы психологии управления.
Источник: Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - Москва : Издательство «Флинта», 2015. - 222 с.
2. Наблюдение и эксперимент.
Источник: Козьяков, Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 201 с.

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 категориям 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 (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

– на 5 баллов 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 4 балла оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное.
– на 3 балла оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении.
– на 1-2 балла 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.

Презентация

презентации

1. Особенности становления и развития психологии управления в России и зарубежных странах.
2. Теория управления: школы, подходы, современное состояние.
3. Управленческая деятельность: содержание и основные подходы к ее изучению.
4. Психологические особенности реализации функций управления.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения презентации

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания презентаций: внимание уделяется содержанию, глубине и логике излагаемого материала, умению оперировать научными категориями, владению приемами и навыками выполнения презентации

Критерии оценивания:
Оценка «5» (отлично) выставляется, если студент создал презентацию самостоятельно; презентация содержит не менее 15-20 слайдов информации; эстетически оформлена; имеет иллюстрации; содержание соответствует теме; правильная структурированность информации; в презентации прослеживается наличие логической связи изложенной информации; полностью раскрыл предложенную тему (соответствие выводов и результатов исследования поставленной цели); грамотно составил презентацию, последовательно изложив информацию; использовал дополнительные источники информации (Internet, дополнительную литературу, публикации в прессе и т.д.); разработал дизайн презентации, соответствующий теме проекта; использовал в презентации различные анимационные эффекты; использовал гиперссылки и управляющие кнопки; имеется содержание и список источников информации
Оценка «4» (хорошо) выставляется, если студент создал презентацию самостоятельно; презентация содержит не менее 15 слайдов информации; эстетически оформлена; раскрыл предложенную тему, допуская незначительные неточности; составил презентацию, допуская некоторую непоследовательность изложения материала; разработал дизайн презентации, соответствующий теме проекта; использовал различные анимационные эффекты; имеется содержание и список источников информации. содержание соответствует теме; правильная структурированность информации; в
презентации не всегда прослеживается наличие логической связи изложенной информации; студент представляет свою презентацию в срок.
Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется, если студент раскрыл тему, допустив 2 – 4 серьезные погрешности; составил презентацию, бессистемно изложив материал; разработал дизайн презентации; использовал анимационные эффекты; презентация содержит менее 15 слайдов; оформлена не эстетически, не имеет иллюстрации; содержание не в полной мере соответствует теме; в презентации не прослеживается наличие логической связи изложенной информации; студент не представляет свою презентацию в срок.
Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется, если студент не сам создал презентацию; презентация содержит менее 10 слайдов; оформлена с нарушением требований, не имеет иллюстрации; содержание не соответствует теме; выстроена не логично; студент не представил свою презентацию в срок.

Вопросы для семинаров

темы семинаров

Введение в психологию управления

1. Перестройка психологии. Традиционный (гносеологический) и онтологический подходы к пониманию сущности психического.
2. Законы вежливого обращения с психологией.
3. Психологические аспекты активизации человеческого фактора в управлении. Совершенствование формальной и неформальной структур в управлении.
4. Психология управления как наука.

Личность в системе социального управления

5. Оценка личностных и деловых качеств студентов как будущих специалистов в системе управления с помощью методики изучения профессионально значимых качеств специалиста-управленца (МПЗК).
6. Выявление и уточнение возможностей профессионально-личностного роста студентов.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания 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 знениями, анализировать информацию.

Критерии оценки (в баллах):

- **5** баллов 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;
- **4** балла выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **3** балла выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий;
- **0-2** 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.

Дифференцированный зачет

Примерные вопросы к дифзачету, 2 курс / 3 семестр

1. Понятие психологии управления: предмет, объект, цель, задачи.
2. Психологические аспекты деятельности руководителя и организации.
3. Системный, ситуационный и комплексный подходы в психологии управления.
4. Основные методы психологии управления.
5. Профессионально-важные качества руководителя.
6. Личность как субъект и объект управления.
7. Перечислите основные особенности управленческой деятельности.
8. Познавательные процессы в эмоционально-волевые состояния управленческой деятельности.
9. Мотивационная составляющая управленческой деятельности.

10. Лидерство и руководство.
11. Власть как психологическое явление; потенциал влияния.
12. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
13. Ролевое взаимодействие в управленческой команде.
14. Самоорганизация руководителя: целеполагание, планирование, самомотивация.
15. Мотивационно – ценностная составляющая исполнительской деятельности.
16. Команда как форма коллективного управления.
17. Групповая динамика.
18. Функционально-ролевая структура группы.
19. Методики оценки профессионально важных качеств сотрудника.
20. Методики диагностики интеллектуальных качеств.
21. Методики диагностики познавательных психических процессов.
22. Методики диагностики типологических характеристик личности.
23. Методики диагностики мотивационно - ценностной составляющей в структуре личности.
24. Психологические методы повышения эффективности персонала.
25. Методы оценки персонала.
26. Коррекционно-развивающие методы управления персоналом.
27. Методы групповой коррекционной работы.
28. Методики исследования и коррекции психологического климата в организации.
29. Методы коррекции и развития межличностных отношений в коллективе.
30. Организационная структура и миссия организации.
31. Факторы оптимизации управленческой деятельности.
32. Понятие «управленческое решение», виды и процесс принятия решений.
33. Оценка и подготовка руководителей и управленческого персонала.
34. Мотивационные системы на предприятиях различного типа.
35. Компетентностный подход при подборе персонала.
36. Тренинги командообразования.
37. Психологические этический (корпоративный) кодекс организации
38. Межличностные конфликты в организациях и средства их преодоления
39. Личность работника как субъект-объект управления
40. Стимулирование развития работников организации
41. Организация деятельности службы управления персоналом и оценка ее эффективности
42. Аттестация и деловая оценка персонала.
43. Профессиограмма и акмеограмма. Выявление профессионально-важных качеств.
44. Содержательные и процессуальные теории мотивации
45. Системы мотивации персонала.
46. Коммуникативная компетентность и этапы ее развития.
47. Базовые навыки делового обшения.
48. Психологические особенности общения с клиентами организации.
49. Межличностные конфликты в организации и динамика их развития.
50. Психология управления коллективом: социальная группа, команда, командообразование, командная роль, социально-психологический климат, групповая динамика и групповые эффекты.
51. Корпоративная и организационная культура.
52. Технологии практической психологии в управлении

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на дифф.зачете

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли раскрыты причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах):

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;
- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;
- **10-16** баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;
- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:
- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме:

3 семестр - дифзачет.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

5.1. Основная учебная литература

1. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - Москва : Издательство «Флинта», 2015. - 222 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817

5.2. Дополнительная учебная литература

1. Психология управления : Учеб. пособ. для студ. вузов, обуч. по спец. 080507 "Менеджмент организации" / Э. В. Островский .— М. : ИНФРА-М: Вузовский учебник, 2009 .— 248 с. — (Вузовский учебник) .—

5.3. Другие учебно-методические материалы

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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 npoed.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. LIBREOFFICE - Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
2. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" - Договор №125818-С от 28.04.2026

3. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
4. Операционная система Astra Linux - Договор 0301400003023000002 от 14 марта 2023 бессрочно
5. Pascalabc, PascalABC.NET - Бесплатная лицензия https://pascal-abc.ru, http://pascalabc.net

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Kyocera km 1635, xerox work centre 5021, колонки, компьютер, проектор, экран. Программное обеспечение 1. LIBREOFFICE 2. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" 3. Браузер Google Chrome 4. Pascalabc, PascalABC.NET
Аудитория 15(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, мебель.
Аудитория 15 а(СГФ)	Для хранения оборудования	Компьютер, мебель. Программное обеспечение 1. LIBREOFFICE 2. Операционная система Astra Linux
Аудитория 16(СГФ)	Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, мебель.
Аудитория 17(СГФ)	Лекционная	Доска, мебель.
Аудитория 23(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, мебель.