

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
/Ю.А.Дорошенко
« 25 » _____ 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Психология управленческой деятельности

Направление подготовки:
38.03.02 Менеджмент

Направленность программы (профиль):
Стратегический менеджмент

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Институт экономики и менеджмента
Кафедра стратегического управления

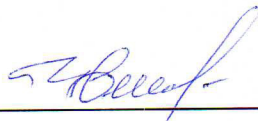
Белгород - 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 № 970;

- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.


Составитель: ст.преп.



(Е.А. Ухватова)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры стратегического управления

« 23 » апреля 2021 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф.  (Ю.А. Дорошенко)

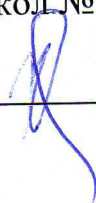
Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой стратегического управления

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф.  (Ю.А. Дорошенко)

« 14 » мая 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и менеджмента

« 18 » мая 2021 г., протокол № 9

Председатель: канд. экон. наук, доц.  (Л.И. Журавлева)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональные	ПК - 3. Способен использовать современные технологии командообразования и применять социально-психологические закономерности управленческой деятельности, в том числе в межкультурной среде, при решении профессиональных задач.	ПК-3.3. Применяет социально-психологические закономерности управленческой деятельности, определяющие межличностные взаимоотношения, групповое и индивидуальное поведение и взаимодействие, в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации.	<p>Знания: основных теорий мотивации, лидерства, процессов групповой динамики и принципов формирования команды, типологии организационных культур и методы ее диагностики; коммуникационный процесс, виды коммуникаций и коммуникационные барьеры, возникающие на пути межличностных коммуникаций в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации.</p> <p>Умения: решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; развивать навыки лидерства для организации командной работы; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде,</p> <p>Навыки: выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК – 3 Способен использовать современные технологии командообразования и применять социально-психологические закономерности управленческой деятельности, в том числе в межкультурной среде, при решении профессиональных задач.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1	История управленческой мысли
2	Психология управленческой деятельности
3	Организация предпринимательской деятельности
4	Производственная преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единиц, 108 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 5
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	53	53
лекции	17	17
лабораторные	–	–
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	55	55
Курсовой проект	–	–
Курсовая работа	–	–
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	46	46
Экзамен	Зачет	Зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 3 Семестр 5

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям ¹
1. Введение в курс «Психология управленческой деятельности».					
	Предмет и объект психологии управленческой деятельности. Цель, задачи и содержание дисциплины. Причины возрастания роли психологического начала в управлении.	1	2	-	5
2. Психология управленческой деятельности					
	Методологические основы управления. Принципы управления людьми. Научное и практическое значение принципов управления. Функции управления как целенаправленный специализированный вид управленческой деятельности. Классификация функций управления. Системно-функциональный подход к управленческой деятельности. Психологические особенности реализации управленческих функций. Методы управления как способы реализации функций. Классификация методов управления (административные методы управления). Экономические методы управления. Социально-психологические методы управления. Роль решений в процессе управления. Социально-психологические особенности принятия управленческого решения. Классификация управленческих решений. Этапы процесса принятия решения. Значение психологической службы в процессе принятия управленческого решения. Социально-психологические особенности организационного проектирования. Уровни управления в организации. Централизованное управление: преимущества и недостатки. Децентрализованное управление: преимущества и недостатки. Делегирование полномочий, принципы делегирования прав и ответственности. Психологические барьеры делегирования.	2	4	-	6

3. Личность как объект и субъект управления					
	Теории личности и их значение для психологии управления. Понятие и структура личности. Индивидуальные характерологические особенности личности как фактор управления. Типы темперамента и Четыре позиции восприятия по Э.Харрису.	2	4	-	5
4. Руководитель - центральная фигура управленческого процесса. Лидерство.					
	Профессия «Руководитель» в системе психологического знания. Сущность деятельности руководителя. Содержание деятельности руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Лояльность руководителя. Авторитет руководителя. Ролевые позиции и маски руководителя. Понятие и типы лидеров. Уровни выраженности лидерских качеств в иерархической системе управления организацией. Руководитель и лидер: сходство и отличие. Воспитание лидерских качеств.	2	4	-	5
5. Индивидуальная и групповая работа руководителя с сотрудниками.					
	Психологические особенности индивидуальной работы в системе оперативного управления. Психологические аспекты реализации руководителем обратной связи. Дисциплинарные воздействия. Технологические и психологические аспекты групповых форм управленческой практики.	2	4	-	5
6. Управление мотивационным поведением личности в организации.					
	Понятие и виды мотивации. Мотивационная сфера личности – потребности, цели, мотивация, воля. Иерархия потребностей А.Маслоу. Мотивация и стимулирование. Типы трудовой мотивации по Герчикову.	2	4	-	5
7. Управление социально-психологическими процессами в малых группах					
	Понятие социальной группы. Виды групп. Малая социальная группа как объект управления. Команда и командообразование. Роли в команде по Р.Белбину. Коллектив как высшая форма развития малой группы. Социально-психологические методы управления трудовым коллективом. Методы изучения групповых процессов в коллективе. Социометрия по Д.Морено. Возможности использования данных социограммы.	2	4	-	5
8. Организационная культура как интегративная характеристика организации					
	Понятие и сущность организационной культуры. Миссия организации как инструмент управления персоналом. Субъективная и объективная составляющие оргкультуры. Типы организационных культур. Основные концепты теории «управления по ценностям». Цветовая теория «спиральной динамики» развития оргкультур К. Грейвза, К.Кована, Д.Бека и возможности ее использования.	2	4	-	5
9. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования					
	Понятие большой социальной группы. Основные признаки больших социальных групп и массовых движений. Типы больших групп. Элементы мотивационной, когнитивной и эмоциональной сферы	2	4	-	5

	больших групп как объектов управления. Понятие и структура массовой коммуникацией. Средства передачи массовой информации. Психология рекламы. Психологические особенности «человека толпы». Познавательная, интегрирующая и мотивирующая функция массовой коммуникации. Опасности манипуляции.				
	Всего:	17	34	-	46

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 5				
1	Введение в курс «Психология управленческой деятельности».	Семинар в виде круглого стола по теме: Введение в «Психологию управленческой деятельности». Вопросы для обсуждения: - объект и предмет психологии управленческой деятельности (различные точки зрения исследователей); - основные теории управления, их психологическое содержание. Цель, задачи и содержание дисциплины. Причины возрастания роли психологического начала в управлении.	4	1
2	Психология управленческой деятельности	Практическое занятие в виде практических заданий по теме «Психология управленческой деятельности». Студентам предлагаются практические ситуации на отработку умений разработки и принятия управленческого решения, делегирования прав и ответственности.	6	2
3	Личность как объект и субъект управления	Теории личности и их значение для психологии управления. Понятие и структура личности. Индивидуальные характерологические особенности личности как фактор управления. Типы темперамента и Четыре позиции восприятия по Э.Харрису.	4	1
4	Руководитель - центральная фигура управленческого процесса. Лидерство.	Психологический практикум по теме «Психология личности руководителя». - Диагностика профессиональной компетентности у руководителей разного уровня; -Экспресс-диагностика эффективности личностной компетентности руководителя; -Методика определения организаторских способностей. Воспитание лидерских	4	2

		качеств.		
5	Индивидуальная и групповая работа руководителя с сотрудниками.	Психологические особенности индивидуальной работы в системе оперативного управления. Психологические аспекты реализации руководителем обратной связи. Дисциплинарные воздействия. Технологические и психологические аспекты групповых форм управленческой практики.	4	1
6	Управление мотивационным поведением личности в организации.	Психологический практикум по теме- Мотивационная сфера личности – потребности, цели, мотивация, воля.	4	1
7	Управление социально-психологическими процессами в малых группах	Команда и командообразование. Коллектив как высшая форма развития малой группы. Социально-психологические методы управления трудовым коллективом. Методы изучения групповых процессов в коллективе. Социометрия по Д.Морено.	4	1
8	Организационная культура как интегративная характеристика организации	Миссия организации как инструмент управления персоналом. Цветовая теория «спиральной динамики» развития оргкультур К. Грейвза, К.Кована, Д.Бека и возможности ее использования.	4	1
9	Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования	Понятие большой социальной группы. Основные признаки больших социальных групп и массовых движений. Типы больших групп. Понятие и структура массовой коммуникацией. Психология рекламы. Познавательная, интегрирующая и мотивирующая функция массовой коммуникации.	6	2
ВСЕГО:			40	12

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание индивидуальных домашних заданий

Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ) выражается в освоении необходимого объема учебной программы по дисциплине, выработке навыков профессиональной деятельности при изучении вынесенных на самостоятельную

работу вопросов. Прежде чем приступить к изложению ответов на вопрос задания, студент получает необходимые знания об основных понятиях, терминах, общих вопросах из лекций. Эти знания также можно получить в процессе самоподготовки по предлагаемым вопросам к теме по дисциплине.

Индивидуальное домашнее задание состоит в подборке и изучении учебно-методической литературы, а также использовании дополнительной литературы. Письменная работа студента, являющаяся основой для оценки результатов его индивидуального домашнего задания, состоит из ответа на вопросы для самостоятельного изучения. Она выполняется студентом самостоятельно и лично им предоставляется преподавателю или на кафедру в указанный преподавателем срок, но не позднее 15 дней до зачёта.

Если задание не зачтено, то с учетом замечаний преподавателя, подлежит доработке и повторной сдаче.

Студенты, не предоставившие письменной работы и не доработавшие ее после замечаний преподавателя, к зачету по дисциплине не допускаются. Письменная работа подписывается лицом ее выполнившим, с указанием фамилии, инициалов, даты и сдается для проверки и рецензирования преподавателю. Индивидуальное домашнее задание состоит из следующих структурных элементов:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основной текст;
- заключение;
- список использованных источников (обязательно);
- приложения (если требуется).

Работа оформляется в печатном виде в папку. Примерный объем задания 10-15 страниц печатного текста со схемами и таблицами.

Структура работы. Теоретическое задание, включающее темы докладов (сообщений). Практическое задание – подготовка ответов к вопросам, решение различных практических вопросов.

ИДЗ №1.

Предполагает выполнение заданий, ответов на вопросы и подготовку реферата:

- составление тематического понятийно-терминологического словаря (не менее 20 понятий).

- составление кроссвордов по теме общая характеристика психологии управленческой деятельности.

- в чем Вы видите психологические различия в понятиях «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».

- какова структура личности по З. Фрейду. Определите, какие психологические различия между сотрудниками она может показать.

- можно ли повысить самооценку у сотрудника? Как это можно сделать?

- может ли человек изменять свой темперамент и характер? Обоснуйте свой ответ.

- как можно определить темперамент и характер человека? Сделайте перечень соответствующих методик.

- с каким темпераментом человек чаще будет предрасположен к конфликтному поведению?

- какова роль установок и стереотипов в поведении человека? Дайте перечень установок и стереотипов в подчиненных, определяющих их отношение к руководителю и к профессиональной деятельности.

Темы рефератов:

1. Зарождение психологии управления в русле психологических и педагогических наук
2. Кризис в отечественной психологии середины XX века
3. Общая характеристика психологии управленческой деятельности
4. Отличие психологии управления от остальных психологических наук и их сходства
5. Психология управления в современном мире.
6. Личность как объект управления.
7. Личность и социальная роль.
8. Структура личности.
9. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности.
10. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления.
11. Социально-психологические факторы эффективного управления.
12. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
13. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
14. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.

ИДЗ №2.

Предполагает выполнение заданий, ответов на вопросы и подготовку реферата, способствующих выработке навыков самостоятельной работы:

- познакомиться и описать методики и методы межличностных и межгрупповых конфликтов;

- по самоопределению индивидуально-психологических особенностей личности в конфликтной ситуации;

- составление индивидуальной программы развития коммуникативного общения;

- составление тематического понятийно-терминологического словаря (не менее 20 понятий).

- определить с каким темпераментом человек чаще будет предрасположен к конфликтному поведению.

- составить свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).

- с каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.

- какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Психологический портрет.

- как люди чаще ведут себя, столкнувшись с коммуникативным барьером?
Опишите типичные люди поведения в этой ситуации.

- почему первичная информация о человеке часто выступает решающей для формирования представления о нем? Аргументируйте свой ответ.

- от чего зависит эффективность убеждения?

- в чем специфика внушения как способа психологического влияния?

Перечислите основные предпосылки для результативности внушения.

- в каких случаях может наблюдаться эффект «психологического заражения» в управленческой деятельности.

- руководитель постоянно кричит, устраивает разносы своим подчиненным.

К каким способам психологического воздействия можно отнести данные примеры?

- используют ли руководители манипулятивные технологии воздействия?

Приведите примеры, и прокомментируйте их психологическую эффективность.

- Темы рефератов:

1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
2. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
3. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.
4. Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».
5. Структура коммуникативного процесса.
6. Коммуникативные барьеры, причины их возникновения.
7. Психологические требования к ведению деловых бесед и переговоров, проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
8. Способы психологического влияния.
9. Конструктивное и деструктивное влияние на подчиненных.
10. Манипулирование в управленческой деятельности.
11. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
12. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
13. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
14. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
15. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.

ИДЗ №3.

Предполагает выполнение заданий, ответов на вопросы и подготовку реферата, способствующих выработке навыков самостоятельной работы:

- составление тематического понятийно-терминологического словаря (не менее 20 понятий);

- взваливание на подчиненного функций руководителя может ли спровоцировать конфликт к остальным членами группы?
 - излишняя эмоциональность руководителя (особенно агрессивность) может ли настроить подчиненных против последнего?
 - какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?
 - от чего зависит социально-психологический климат коллектива? Приведите примеры.
 - излишняя расслабленность может ли навести работника на мысль о несерьезности поручения? Аргументируйте.
 - в чем заключается защитно-приспособительный характер стресса? Обоснуйте свой ответ.
 - каковы последствия стресса? Приведите примеры.
 - методы нейтрализации стрессов.
 - диагностика стрессового состояния.
 - проведите диагностику собственной стрессоустойчивости
 - определить в чем заключается защитно-приспособительный характер стресса;
 - изучить собственную эмоциональную устойчивость к воздействию стресс-факторов;
 - познакомится с методами развития стрессоустойчивости; проведите диагностику собственной стрессоустойчивости;
- Темы рефератов:
1. Особенности групповой сплоченности.
 2. Особенности социально-психологического климата.
 3. Методика оценки социально-психологического климата.
 4. Методы нейтрализации стрессов.
 5. Диагностика стрессового состояния.
 6. Методы развития стрессоустойчивости.
 7. Диагностика собственной стрессоустойчивости.
 8. Индивидуально-стилевые особенности личности руководителя.
 9. Опыт и профессионализм как регуляторы управленческой деятельности.
 10. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
 11. Стереотипы управленческой деятельности.
 12. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.

ИДЗ №4.

Предполагает выполнение заданий, способствующее выработке навыков самостоятельной работы:

- составление кроссвордов по теме общая характеристика сущности конфликта.
- познакомиться с методиками и методами межгрупповых конфликтов;

- анализ ситуации: люди чаще реагируют в конфликте не на реальное положение вещей, а на свои представление о том, что происходит. Объясните в чем здесь разница, и какие это имеет последствия для поведения в конфликте.
- ответьте на вопрос: почему люди чаще занимать закрытую позицию в конфликте? К чему это приводит? Аргументируйте свой ответ. Укажите какие стратегии поведения в конфликте Вы считаете эффективными, а какие – нет? Почему?
- дайте анализ технологии эффективного общения в конфликте;
- дайте анализ правилам обратной связи. «Я-высказывание» в межличностном конфликте. Техника вербализации чувств. Формулы вербализации чувств. Метафорическая вербализация чувств. «Косвенная» вербализация чувств партнера. Техника «школы желаний». Вербализации идеи. Ступени вербализации: повторение, парафраз, резюмирование.
- проанализировать принцип "брудершафта". Формула неконфликтного общения. Compliments, их роль в общении, правила их построения и произнесения. Эмпатия как чувство и конфликтологическая методика. Приемы внимательного слушания, личного немногословия и переключения внимания собеседника. Конфликтологические методики критики и реагирования на критику. Правила референтной группы и учета порога психологической раздражимости. Методики снятия перенапряженности в межличностных отношениях;
- рассмотрение основных путей предупреждения и преодоления межличностных конфликтов в организации;
- составление тематического понятийно-терминологического словаря (не менее 20 понятий).
- люди чаще реагируют в конфликте не на реальное положение вещей, а на свои представление о том, что происходит. Объясните в чем здесь разница, и какие это имеет последствия для поведения в конфликте.
- инцидент обычно не выступает глубокой причиной конфликта. Приведите примеры этого. К чему может привести отождествление инцидента и причины конфликта?
- на лицо острый конфликт. У участников совершенно разные представления о конфликте, и они отказываются разговаривать друг с другом. Что может руководитель сделать в этой ситуации.
- почему люди чаще занимать закрытую позицию в конфликте? К чему это приводит? Аргументируйте свой ответ.
- какие стратегии поведения в конфликте Вы считаете эффективными, а какие – нет? Почему?
- самостоятельное рассмотрение основных путей предупреждения и преодоления межличностных конфликтов в организации.
- анализ и разбор методик «Способы преодоления конфликтов внутри малой группы», «Определение психологического климата в организации».

Темы рефератов:

1. Понятие конфликта.
2. Психологические особенности конфликта как вида социального взаимодействия.
3. Структура и динамика конфликта.
4. Социально-психологические причины возникновения конфликтов.
5. Стратегии поведения в конфликте.
6. Возможности управления конфликтными ситуациями.
7. Психологические условия предупреждения и разрешения внутрличностных конфликтов.
8. Причины возникновения межличностных конфликтов.
9. Причины возникновения организационных конфликтов и их типология. Информационные и структурные конфликты в организации.
10. Деструктивные функции конфликта в организации.
11. Специфика инновационных конфликтов.
12. Стили конфликтного поведения: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс.
13. Профилактика конфликтов в области трудовых отношений.
14. Переговорный процесс как способ разрешения конфликта.
15. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
16. Индивидуальные различия управленческих решений.
17. Толерантность в управленческой деятельности.
18. Влияние самооценки руководителя на индивидуальный стиль деятельности.
19. Имидж руководителя и принципы его создания.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

Компетенция ПК–3 Способен использовать современные технологии командообразования и применять социально-психологические закономерности управленческой деятельности, в том числе в межкультурной среде, при решении профессиональных задач.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-3.3. Применяет социально-психологические закономерности управленческой деятельности, определяющие межличностные взаимоотношения, групповое и индивидуальное поведение и взаимодействие, в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации.	Зачет, защита ИДЗ, устный опрос, собеседование, тестовый контроль.

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Введение в курс «Психология управленческой деятельности».	1. Раскройте сущность предмета и объекта психологии управленческой деятельности. 2. Охарактеризуйте методы психологии управленческой деятельности. 3. Какие имеет цели и задачи психология управленческой деятельности?
2	Психология управленческой деятельности.	1. Охарактеризуйте методологические основы управления. 2. Дайте характеристику принципов управления людьми. 3. Раскройте сущность функций управления как целенаправленного специализированного вида управленческой деятельности. 4. Охарактеризуйте классификацию функций и методов управления. 5. Каковы психологические особенности реализации управленческих функций? 6. Раскройте сущность социально-психологических особенностей принятия управленческого решения. 7. Каково значение психологической службы в процессе принятия управленческого решения? 8. В чем состоит специфика социально-психологических особенностей организационного проектирования. 9. Раскройте содержание понятия психологические барьеры делегирования.
3	Личность как объект и субъект управления.	1. Раскройте теории личности и их значение для психологии управленческой деятельности. 2. Дайте характеристику понятию и структуре личности. 3. Каковы индивидуальные психологические особенности личности как фактора управления?
4	Руководитель-центральная фигура управленческого процесса. Лидерство.	1. Объясните сущность деятельности руководителя. 2. В чем состоит эффективность деятельности руководителя? 3. Раскройте сущность авторитета руководителя. Рольные позиции и маски руководителя. 4. Дайте характеристику понятию и типам лидеров. 5. Укажите уровни выраженности лидерских качеств в иерархической системе управления организацией. Воспитание лидерских качеств.
5	Индивидуальная и групповая работа руководителя с сотрудниками.	1. Каковы психологические особенности индивидуальной работы в системе оперативного управления? 2. Каковы психологические аспекты реализации

		руководителем обратной связи? 3. Охарактеризуйте технологические и психологические аспекты групповых форм управленческой практики.
6	Управление мотивационным поведением личности в организации.	1. Раскройте сущность понятия и видов мотивации. 2. Дайте характеристику мотивационной сферы личности – потребности, цели, мотивация, воля. 3. Охарактеризуйте типы трудовой мотивации по Герчикову. Мотивация и стимулирование.
7	Управление социально-психологическими процессами в малых группах.	1. Дайте характеристику понятию социальной группы. 2. Охарактеризуйте виды групп. Малая социальная группа как объект управления. 3. Раскройте сущность команды и командообразования. 4. Охарактеризуйте социально-психологические методы управления трудовым коллективом. Методы изучения групповых процессов в коллективе. Социометрия по Д.Морено.
8	Организационная культура как интегративная характеристика организации.	1. Раскройте понятие и сущность организационной культуры. 2. Что означает миссия организации как инструмента управления персоналом? 3. Назовите и охарактеризуйте субъективную и объективную составляющие оргкультуры. 4. Дайте характеристику типам организационных культур.
9	Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования.	1. Раскройте понятие большой социальной группы. 2. Назовите основные признаки больших социальных групп и массовых движений. 3. Охарактеризуйте элементы мотивационной, когнитивной и эмоциональной сферы больших групп как объектов управления. 4. Раскройте понятие и структуру массовой коммуникации. Средства передачи массовой информации. 5. Дайте характеристику психологических особенностей «человека толпы». 6. Раскройте сущность познавательной, интегрирующей и мотивирующей функции массовой коммуникации. 7. Каковы опасности манипуляции?

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы.

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль в семестре осуществляется в форме собеседования. Собеседование проводится в форме ответов на заданные вопросы.

Перечень контрольных вопросов для проведения текущего контроля успеваемости

1. Выделите задачи психологии управленческой деятельности.
2. Психологические законы управления.
3. Психологические теории управления.
4. Профессионально важные качества менеджера. Требования к личности менеджера.
5. Теории лидерства.
6. Лидерство и руководство (сравнительная характеристика).
7. Межличностное общение в системе управления.
8. Управленческое общение как коммуникация. Виды управленческого общения.
9. Диалог как актуальное коммуникативное взаимодействие.
10. Управленческое решение как важная составляющая управленческой деятельности.
11. Методы принятия групповых решений.
12. Динамика группового развития и показатели сплоченности трудового коллектива.
13. Понятие, структура и фазы развития конфликта.
14. Типология конфликтов и причины их возникновения.
15. Стратегии конфликтного взаимодействия и типы конфликтных личностей.
16. Управление конфликтами.
17. Функциональные состояния и их влияние на работоспособность человека.
18. Производственные стрессы, профессиональные кризисы и профессиональные деформации личности.
19. Мотивация и стимулирование персонала в организации. Виды стимулирования.
20. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

Типовые тестовые задания

В приведенных тестовых заданиях – один правильный ответ.

1. Предметом психологии управленческой деятельности является:
 - а) психологические особенности процесса руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения в организации
 - б) психологические закономерности деятельности по организации основных управленческих функций
 - с) система «человек-человек»
2. Психология управления:
 - а) изучает процесс социальной организации и управления общением и деятельностью членов группы, осуществляемый субъектом, который наделен определенной властью.
 - б) изучает воздействия, цель которых является формирование, закрепление психологической готовности, устойчивости, на основе

самосовершенствования личностных и развития профессионально важных качеств.

- с) изучает психологию человека, с целью усовершенствования трудовых и управленческих процессов, для повышения эффективности труда.

3. О чем идет речь: - это особым образом, организованный вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации.

- а) управленческой деятельности
- б) организационной деятельности
- с) производственной деятельности
- д) экономической деятельности

4. Направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния и придания новых свойств и качеств:

- а) руководство;
- б) управление;
- с) лидерство.

5. Какую из перечисленных особенностей не включают в основные характеристики управленческой деятельности:

- а) высокий уровень ответственности;
- б) коммуникативную компетентность;
- с) высокая степень эрудиции;
- д) сильная психическая напряженность.

6. Наиболее эффективным стилем управления является:

- а) Директивный стиль (авторитарный);
- б) Демократический стиль (коллегиальный);
- с) Либеральный стиль (попустительский или анархический).
- д) Коучинг.
- е) Стиль, соответствующий конкретной ситуации.

7. Какой из способов регуляции эмоций является наиболее оптимальным:

- а) Эмоциональная трансформация
- б) Эмоциональное подавление
- с) Переключение
- д) Эмоциональное отреагирование
- е) Отвлечение

8. Какой основной вид стресса выделяют:

- а) социальный
- б) психологический
- с) вербальный

d) эмоциональный

9. Основным видом коммуникативного поведения руководителя является:

- a) переговоры
- b) публичные выступления
- c) деловая беседа

10. Оценка психологической эффективности руководства не предполагает:

- a) оценку личностных особенностей руководителя;
- b) оценку авторитета руководителя;
- c) оценку мотивации работников.

11. При проведении беседы и переговоров необходимо:

- a) оказывать давление на партнеров
- b) поддерживать атмосферу взаимного доверия
- c) занимать отстраненную позицию

12. Какой тип личности более склонен анализировать информацию?

- a) эмоциональный тип,
- b) мыслительный тип,
- c) интуитивный тип.

13. Можно ли стресс определить, как общий адаптационный синдром:

- a) да.
- b) нет.

14. Какие основные формы стресса выделяют:

- a) стрессогенная ситуация - стрессорное воздействия
- b) эустресс - дистресс
- c) реакция стресса – реакция адаптации

15. Чтобы стресс принял характер эустресса, необходимо наличие определенных условий, каких:

- a) чувство беспомощности перед возникшей проблемой
- b) негативный прогноз ситуации,
- c) отрицательный эмоциональный фон;
- d) чрезмерная сила стресса, превышающая адаптационные возможности организма
- e) наличие достаточных ресурсов для преодоления стресса.

16. Фактором, уменьшающим стрессогенность является:

- a) предсказуемость внешних событий
- b) не возможность заранее подготовиться

- c) воздействия неблагоприятных факторов.
- d) дефицит времени
- e) отсутствие необходимой информации

17. Что такое лидерство?

- a) средство, с помощью которого руководитель может повлиять на поведение персонала, заставляя вести себя определённым образом,
- b) искусство влиять на людей, вдохновлять их стремление,
- c) процесс взаимодействия, в котором происходит обмен информации.

18. Авторитарный лидер обычно:

- a) независим, обладает сильной властью и навязывает свои идеи подчиненным,
- b) воспринимает идеи сотрудников более естественно, передаёт им всю ответственность,
- c) доверяет своим подчинённым, способен выслушать и принять чужую точку зрения.

19. Каковы лучшие приёмы в деловой беседе?

- a) диалог,
- b) монолог,
- c) информационный опрос.

20. Какой стиль поведения в конфликте заключается в том, что обе стороны пытаются урегулировать разногласия с помощью уступок?

- a) стиль сотрудничества,
- b) стиль компромисса,
- c) стиль конкуренции.

21. Считается, что конструктивное разрешение конфликта зависит от факторов:

- a) стремления доминировать, во что бы то ни стало,
- b) стремление сказать своё последнее слово,
- c) адекватности восприятия, точной оценки поступков, намерений противника и своих собственных.

22. Информационно-коммуникативная функция общения заключается:

- a) в восприятии и понимании другого человека,
- b) в любом виде обмена информацией между участниками общения,
- c) в регуляции поведения и непосредственной организации совместной деятельности людей в процессе их взаимодействия.

23. Обсуждение с целью заключения соглашения по какому-либо вопросу как в рамках сотрудничества, так и в условиях конфликта – это:

- a) интервью,
- b) деловая беседа,
- c) деловые переговоры.

24. Успех переговоров определяет:

- a) знание предмета обсуждения,
- b) владение техникой ведения переговоров,
- c) умение перебивать собеседника.

25. Конфликт между производственными требованиями и ценностями, с одной стороны, и желаниями сотрудника, с другой, – это:

- a) конфликт внутриличностный,
- b) конфликт межличностный,
- c) конфликт между организациями или группами.

26. Конфликт между рядовыми сотрудниками, не находящимися в подчинении друг к другу, – это:

- a) конфликт по горизонтали,
- b) конфликт по вертикали,
- c) конфликт смешанного типа.

27. Наиболее распространенные типы конфликтов:

- a) конфликты по горизонтали,
- b) конфликты по вертикали,
- c) конфликты смешанного типа.

28. Какой из перечисленных методов не является методом воздействия руководителя на подчиненных:

- a) властного принуждения;
- b) вознаграждения (поощрения);
- c) убеждения;
- d) моделирования ситуации.

29. Стратегия управленческого взаимодействия, когда один из участников старается способствовать успеху другого, а другой уклоняется от взаимодействия:

- a) однонаправленное содействие;
- b) однонаправленное противодействие;
- c) контрастное взаимодействие;
- d) компромиссное взаимодействие;

30. Каким из перечисленных признаков не характеризуется благоприятный социально-психологический климат:

- a) доверие и высокая требовательность друг к другу;
- b) доброжелательная и деловая критика;
- c) давление руководителя на подчиненных;
- d) удовлетворенность принадлежностью к коллективу.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	<p>основных теорий мотивации, лидерства, процессов групповой динамики и принципов формирования команды, типологии организационных культур и методы ее диагностики; коммуникационный процесс, виды коммуникаций и коммуникационные барьеры, возникающие на пути межличностных коммуникаций в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации.</p> <p>Объем освоенного материала</p> <p>Полнота ответов на вопросы</p> <p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p>
Умения	<p>решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; развивать навыки лидерства для организации командной работы; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>
Навыки	<p>выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание основных теорий мотивации, лидерства, процессов групповой динамики и принципов формирования команды, типологии организационных культур и методы ее диагностики.	Не знает основные теории мотивации, лидерства, процессов групповой динамики и принципов формирования команды, типологии организационных культур и методы ее диагностики; коммуникационный процесс, виды коммуникаций и коммуникационные барьеры, возникающие на пути межличностных коммуникаций в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации.	Знает основные теории мотивации, лидерства, процессов групповой динамики и принципов формирования команды, типологии организационных культур и методы ее диагностики; коммуникационный процесс, виды коммуникаций и коммуникационные барьеры, возникающие на пути межличностных коммуникаций в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации, при этом может допускать неточности формулировок.
Знание сущности коммуникационного процесса, видов коммуникаций и коммуникационных барьеров, возникающих на пути межличностных коммуникаций в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации.	Не знает сущность коммуникационного процесса, видов коммуникаций и коммуникационных барьеров, возникающих на пути межличностных коммуникаций в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации.	Знает сущность коммуникационного процесса, видов коммуникаций и коммуникационных барьеров, возникающих на пути межличностных коммуникаций в том числе в межкультурной среде для решения оперативных и стратегических задач развития организации, интерпретирует и использует их.
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует	Иллюстрирует изложение

	изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; развивать навыки лидерства для организации командной работы; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	Не умеет решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; развивать навыки лидерства для организации командной работы; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде или ориентируется крайне слабо.	Умеет хорошо решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; развивать навыки лидерства для организации командной работы; разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Навыки выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	Не владеет навыками выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой	В полной мере владеет навыками выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
--	---	---

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, переносной экран.
2.	методический кабинет для самостоятельной работы.	оснащенность научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры Стратегического управления, с предоставлением рабочих мест, оборудованных специализированной мебелью, компьютерной техникой, подключенной к сети «Интернет» и имеющей доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы.	специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду.

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription

		V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Абрамова Г.С. Практическая психология [Электронный ресурс]: учеб. / Г.С. Абрамова. — Москва: Издательство "Прометей", 2016. — 540 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/100854>.
2. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие, Москва: из-во Юнити-Дана, 2015-391с.
3. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» /— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с.
4. Говорова С. В., Пелешенко В. С. Основы управленческой деятельности: учебное пособие - Ставрополь: СКФУ, 2016–109 с.
5. Гуревич П. С. Психология: учебник, Москва: Юнити-Дана, 2015-319с.
6. Караяни А. Г., Цветков В. Л. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие, Москва: Юнити-Дана, 2015-247с.
7. Козьяков Р. В. Психология управления: учебное пособие - Москва: Директ-Медиа, 2014 - 201с.
8. Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А. Психология управления: учебное пособие: 2-е изд., перераб. - Москва: Флинта, 2015–222с.
9. Райзберг Б. А., Тугунджян А. К. Психологические основы управления: учебное пособие, Москва: Юнити-Дана, 2015-239с.
10. Семенов А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса: учеб. пособие / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. - 7-е изд.- М.: Дашков и К, 2016. - 274 с.
11. Столяренко А. М., Амаглобели Н. Д. Психология менеджмента: учебное пособие, 2-е изд., испр. и доп., Москва: Юнити-Дана, 2015-455с.
12. Тоцкая И.В. Социология и психология управления: учебное пособие для студентов, Белгород, изд-во: БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014-104с.
13. Фесенко, О.П. Практикум по конфликтологии, или учимся разрешать конфликты (для студентов всех направлений подготовки) [Электронный ресурс]: учеб.пособие / О.П. Фесенко, С.В. Колесникова. — Москва:

ФЛИНТА, 2014. — 128 с. — Режим доступа:
<https://e.lanbook.com/book/44272>.

14. Шуванов В. И. Социальная психология управления: учебное пособие для ВУЗов. - Москва: Юнити-Дана, 2015—463 с.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: <http://ntb.bstu.ru/>
2. Российская научная электронная библиотека: <https://elibrary.ru/>
3. Электронно-библиотечная система БГТУ им. В.Г. Шухова: <https://elib.bstu.ru/>
4. Официальный сайт по психологии: психологические тесты, тестирование онлайн, тренинги, упражнения, статьи: <http://azps.ru>.
5. Российское образование. Федеральный портал: <http://www.edu.ru/>.
6. Сервер раскрытия информации: [сайт]. – URL: <https://www.e-disclosure.ru>
7. СПС КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru>
8. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. –URL: <http://www.gks.ru>

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 2021/202__ учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями

Протокол № _____ заседания кафедры от « ____ » _____ 2021 г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Директор института _____
подпись, ФИО