

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.03.01

(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления с элементами организационной психологии

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВПО/ ФГОС ВО)

Психология

(направленность (профиль))

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2021

Общая трудоемкость: 4 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Форма контроля	Зачет	
Вид занятий		
Лекции	32	32
Лабораторные		
Практические	6	6
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	38,25	38,25
Самостоятельная работа	105,75	105,75
Контроль		
Итого	144	144

Рабочую программу составил(и):
к.псих.н, доцент кафедры «Дошкольная педагогика, прикладная психология» Бергис Т.А.

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки 37.03.01 Психология

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(протокол заседания № 2 от «1» сентября 2020 г.)

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения – формирование у студентов углубленных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности и об организации как социально-психологической системе. Освоение курса предполагает раскрытие специфики использования психологического знания в структуре деятельности руководителя, формирование у студентов навыков анализа психологических причин, лежащих в основе снижения эффективности управления и деятельности организации.

Задачи:

1. Познакомить студентов с теоретическими основами психологии управленческой деятельности и организационной психологии.
2. Сформировать у студентов представления о практических способах решения задач психологического сопровождения управленческой деятельности и оптимального функционирования организации.
3. Способствовать развитию навыков самоанализа и повышения личностной эффективности в аспекте выполнения управленческой деятельности.
4. Способствовать развитию навыков психологической диагностики индивидуально-психологических качеств руководителя и социально-психологических явлений организации, познакомить с методами исследования трудовых организаций.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина – «Общая психология 1, 2», «Психология общения», «Психология личности», «Практикум по психодиагностике».

Дисциплины, учебные курсы, для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины «Практикум по консультативной психологии», «Психология лидерства», «Социальная психология», производственная практика, преддипломная практика.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
<p>УК-6</p> <p>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1.</p> <p>Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -основные элементы организации как социально-психологической системы - основные управленческие функции руководителя
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно реализовывать в практической деятельности в организации функции управления, в том числе функции коммуникации, мотивации и лидерства для решения задач саморазвития
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками делового общения, ведения переговоров, деловых бесед -навыками взаимодействия в группе, конструктивного разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций
	<p>УК-6.2.</p> <p>Формирует индивидуальную траекторию саморазвития при получении профессионального образования, строит профессиональную перспективу</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -основные элементы организации как социально-психологической системы - основные управленческие функции руководителя - способы развития управленческих качеств и лидерского потенциала руководителя
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно реализовывать в практической деятельности в организации функции управления, в том числе функции коммуникации, мотивации и лидерства для решения задач саморазвития
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками планирования профессиональной перспективы и способами развития управленческого и лидерского потенциала

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Раздел 1. Ведение в психологию управления. Эволюция идей менеджмента.	Лек	1.1. Введение в курс психологии управления и организационной психологии.	6	6	-	-	
	Лек	1.2. Подходы к изучению управленческой деятельности. Принципы современного управления	6	8	-	+	
	Пр	1.3. История становления и развития идей менеджмента	6	10	10	-	Практическое задание
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме	6	2	-	-	
Раздел 2. Содержание управленческой деятельности. Основные управленческие функции	Лек	2.1. Содержание и психологическая структура управленческой деятельности.	6	8	-	-	
	Лек	2.2. Управление организациями. Организация как социально-психологическая система	6	6	-	+	
	Пр	2.2. Управление организациями. Организация как социально-психологическая система	6	10	10	+	Практическое задание Тест
	ИДЗ	Письменное решение ситуационных задач «Организация как социально-психологическая система»	6	7	10	-	Индивидуальное задание

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лек	2.3. Функциональное содержание деятельности руководителя. Функция целеполагания.	6	6	-	-	
	Пр	2.3. Функциональное содержание деятельности руководителя. Функция целеполагания.	6	6	10	+	Практическое задание
	Лек	2.4. Функция планирования и организации	6	2	-	-	
	Лек	2.5. Психологические особенности принятия управленческих решений.	6	4	-	-	
	Пр	2.5. Психологические особенности принятия управленческих решений.	6	6	10	+	Практическое задание
	Лек	2.6. Коммуникативная функция в управлении.	6	4	-	-	
	Пр	2.6. Коммуникативная функция в управлении.	6	6	10	+	Практическое задание
	Лек	2.7. Функция мотивирования и контроля.	6	4	-	-	
	Пр	2.7. Функция мотивирования и контроля.	6	8	10	+	Практическое задание Тест
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме	6	15	-	-	

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Раздел 3. Психология субъекта управленческой деятельности.	Лек	3.1. Психология субъекта управленческой деятельности. Профессионально-важные качества	6	6	-	-	
	Пр	3.2. Профессиональное здоровье руководителя.	6	6	10	-	Практическое задание
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме	6	2	-	-	
	Лек	4.1. Управленческие философии и стратегии организации.	6	4	-	-	
	Пр	4.1. Управленческие философии и стратегии организации.	6	8	10	+	Практическое задание
	ИДЗ	Исследование «Философия и стратегии организации»	6	7	10	+	Индивидуальное задание
Раздел 4. Психология организации и совместной деятельности в сфере управления	Лек	4.2. Власть и лидерство в организации. Развитие лидерских качеств руководителя.	6	6	-	-	
	Лек	4.3. Психологические основы корпоративной культуры организации.	6	6	-	+	Тест
	Пр	4.3. Психологические основы корпоративной культуры организации.	6	6	-	+	Тест
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме	6	15	-	-	Тест

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Ср	Анкетирование по курсу	6	1	-	-	Анкета
	Контроль	Подготовка к сдаче зачета	6	2,75	-	-	-
	ПА	Сдача зачета	6	0,25	-	-	База тестовых заданий. Вопросы к экзамену
				144	100		

Схема расчета итогового балла:

«(Сумма + T_{cp})/2» - сумма баллов по всем учебным мероприятиям, предусмотренным в курсе +результаты итогового тестирования /, разделенная на 2.

5. Образовательные технологии

Технология	Формы обучения	Методы обучения
Технология традиционного обучения – организация учебного процесса в вузе, основанная на лекционно-семинарско-зачетной формах обучения	Лекция. Практическое занятие. Самостоятельная работа. Индивидуальное домашнее задание.	Наглядные, словесные, практические.
Технология модульного обучения – организация учебного процесса для полного овладения содержанием образовательных программ на основе независимых учебных модулей с учетом индивидуальных интересов и возможностей субъектов образовательного процесса.	Лекция-консультация. Семинар с использованием метода анализа конкретных ситуаций.	Решение ситуационных задач. Презентационный метод. Самостоятельная работа. Консультация. Индивидуальная работа.
Информационные технологии – специальные способы, программные и технические средства (кино, аудио – и видеосредства, компьютеры) для работы с информацией	Лекция-пресс-конференция. Визуальная лекция.	Презентационный метод.
	Формы и методы обучения	
Дистанционное обучение	<p>Сетевая технология – изучение курса (учебной дисциплины) посредством электронных учебно-методических материалов, размещенных в обучающей среде с использованием компьютера, подключенного к сети Интернет.</p> <p>CD-технология – изучение курса (учебной дисциплины), представленного студенту в виде автономной электронной обучающей системы и электронной версии учебно-методических</p>	

	материалов на CD-диске.
--	-------------------------

6. Методические указания по освоению дисциплины

Дисциплина «Психология управления с элементами организационной психологии» реализуется с применением БРС, включает лекционные и практические занятия. В освоении дисциплины важное место занимают практические занятия, на которых студенты овладевают компетенциями, поэтому часть практических занятий проводится с применением оценочных средств. Для подготовки к практическим занятиям студентам предлагаются методические рекомендации, в которых по каждой теме представлены:

- описание формы проведения практического занятия, в том числе с применением интерактивных технологий и оценочных средств;
- перечень вопросов, подлежащих самостоятельному изучению студентами и обсуждению на практическом занятии;
- индивидуальные домашние задания (ИДЗ), позволяющие студентам осмыслить изучаемый материал и использовать его для решения профессионально ориентированных задач;
- список рекомендуемых для изучения источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы;
- критерии и нормы оценки.

Даны задания по составлению таблицы, блок – схемы, по подготовке презентации, по организации и проведению самостоятельного изучения научного материала, предполагающие систематизацию знаний.

Важное место занимают практические занятия, в ходе которых у студентов формируется целостное представление о психологии управления в рамках организации.

При самостоятельной подготовке к аудиторной работе рекомендуется соблюдать требования к описанию основных положений изучаемой темы в соответствии с учебным планом.

При освоении каждой темы студенту необходимо:

- изучить теоретический материал по указанным литературным источникам и Интернет-ресурсам;
- подготовить ответы на вопросы практического занятия;
- сформулировать вопросы преподавателю, если они возникли.

Качество проделанной практической работы определяется тем, насколько качественно сформулированы выводы.

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине осуществляется в форме автоматизированного тестирования. Итоговая оценка рассчитывается по формуле:

«(Сумма + T_{cp})/2» - сумма баллов по всем учебным мероприятиям, предусмотренным в курсе, + результаты итогового тестирования), разделённая на 2.

Если после итогового тестирования студент не набирает 40 баллов по накопительному рейтингу, то сдает зачет преподавателю в традиционной форме (по вопросам).

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код и наименование контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
6	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Практические задания № 1, 2, 3
		Вопросы к экзамену №№ 15-30, 35-40, 35-38, 45-60
		Тест №1-4
6	ПК-1 Способен осуществлять психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	Практические задания № 1, 2, 3
		Вопросы к экзамену №№ 15-30, 35-40, 35-38, 45-60
		Тест №1-4
		Индивидуальное задание №1,2

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Практическое задание

Практическое задание 1.

Тема. Эволюция идей научного управления социальными организациями

Задание.

Ответьте письменно на вопросы. Каждый ответ аргументируйте.

1. Школа административного управления А. Файоля.
2. Американская классическая школа.
 - 2.1. Теория Ф. Тейлора.
 - 2.2. Теория Г. Эмерсона. 12 принципов производительности.
3. Американская социально-психологическая школа. Школа человеческих отношений.
 - 3.1. Хотторнские исследования. Теория Э. Мейо.
 - 3.2. Теория Д. Мак-Грегора.
 - 3.3. Теория Ф. Херцберга.
4. Японская школа управления.
5. Системный подход к управлению.
6. Ситуационный подход к управлению.
7. Современные концепции эффективного управления.
 - 7.1. Теория стилей управления.
 - 7.2. Теория соучаствующего управления.

Краткое описание и регламент выполнения

Алгоритм выполнения практического задания

1. Изучить содержание разделов курса и соответствующей лекционной темы.
2. Опираясь на текст учебника, лекций и дополнительную литературу, письменно выполнить задание и ответить на вопросы

Критерии оценки:

10 баллов выставляется студенту, если задание выполнено грамотно, самостоятельно и в полном объеме: описаны ключевые положения изучаемой темы, представлены аргументированные ответы по всем вопросам, использование теоретического материала, способность применять в ответах научные термины; сформулированы выводы.

6-9 баллов – в работе отмечены несущественные замечания, присутствуют отдельные неточности в использовании научной терминологии; в целом работа соответствует заданию

1-5 балла – работа выполнена на посредственном уровне, не учтена значительная часть требований, изучаемые вопросы не раскрыты, в работе отмечены существенные замечания.

0 - баллов выставляется студенту в случае неправильного выполнения или невыполнения задания по указанным выше критериям оценивания

Практическое задание 2

Тема. Функция целеполагания. Установление целей в организации.

Задание

Выполните разбор конкретной ситуации, опираясь на представленное задание, ответы на вопросы запишите в таблицу.

Цель - понимание основных управленческих функций руководителя, развитие навыков целеполагания, умения выделять проблемы и формулировать вероятные причины их возникновения в различных управленческих ситуациях

Этапы выполнения задания.

1. Прочитайте конкретную ситуацию «Городская телефонная станция»
2. Сформулируйте своими словами проблему, о которой идет речь в ситуации.
3. Прочитайте вопросы. Ответьте письменно на вопросы, опираясь на содержание ситуации. Ответы запишите в таблице-бланке.

Конкретная ситуация. «Городская телефонная станция».

В начале 90-х гг. в ходе коммерциализации государственных и муниципальных организаций было проведено изучение одного из обслуживающих подразделений городской телефонной станции (ГТС) очень крупного города. Изучение заключалось в проверке эффективности от введения процедуры установления целей и обратной связи по отслеживанию выполнения работниками подразделения заданий по производительности. В это время Степан Николаев работал в новой для себя должности — одного из руководителей ГТС — и одновременно учился в Школе бизнеса Института международных отношений. Его подчиненные, занимавшиеся обслуживанием основных операций, отвечали за поддержание в чистоте и порядке оборудования, размещенного более чем в 50 зданиях города. Водители и автомеханики обслуживали парк, насчитывающий сотни

машин, а снабженцы обеспечивали все районные отделения запасными частями и другими необходимыми материалами.

Обследуемые работники последние годы постоянно не справлялись с поставленными заданиями и требованиями к их выполнению. Степан регулярно измерял выполняемую ими работу по четырем показателям: (1) качество обслуживания; (2) техника безопасности; (3) дисциплина прихода и ухода; (4) экономия издержек. Все показатели за исключением первого измерялись количественно. Своей наиболее важной задачей Степан считал достижение выполнения всеми подчиненными поставленных перед ними целей.

В ходе проводимого изучения все работники были разбиты на группы. Каждая группа изучалась по одной из четырех целей. Проверка должна была показать, каким образом обратная связь будет влиять на уровень достижения поставленных целей. В одной из групп мастер встречался с подчиненными раз в неделю и информировал их о том, кто из них достиг целей на предыдущей неделе. На этой же встрече устанавливались цели на следующую неделю. Тем работникам данной группы, кто работал хорошо, было об этом сказано и взято на заметку мастером. В другой группе работники оценивали свои результаты сами. В третьей группе работники к тому, что они сами оценивали себя, добавляли еще оценку мастера.

Через три месяца после начала обследования в работе групп появились признаки улучшения по показателям качества обслуживания и техники безопасности. Показатели прихода и ухода не изменились, прогулы были очень редкими. Группа, имевшая в предыдущем году наиболее низкие результаты, оказалась к концу года изучения на первом месте. Это была группа, где оценка шла с двух сторон — от себя и от мастера. Та группа, успехи работников которой оценивались только мастером, была второй, подойдя очень близко к занявшей первое место группе.

Степан Новиков сказал по этому поводу: «В этих группах были люди, которые действительно получали информацию о результатах своей работы. Когда работник может без вопросов и сомнений знать, что является для него целью и достиг ли он ее, а также периодически получать подкрепление своему поведению похвалой начальника, то это наиболее сильное оружие в организации. Это то же самое, что известить свои войска о победе».

Бланк для ответов по заданию

Вопрос	Ваш ответ
1. Какие из рассматриваемых в ситуации целей относятся к индивидуальным, групповым и организационным?	
2. Как вы думаете, почему для контроля работы групп были выбраны четыре указанных показателя?	
3. Каким методом происходило установление целей в каждой из изучаемых групп? Использовались ли при этом элементы «управления по целям»? Если да, то какие? Подтвердите фактами.	
4. Аргументированно объясните, почему группа «самооценки» проиграла?	

5.Что бы вы посоветовали Степану использовать как количественное выражение каждого из четырех показателей, установленных для групп.	
6.Какие еще цели мог поставить перед собой Степан как руководитель одного из ключевых подразделений городской телефонной станции.	

Краткое описание и регламент выполнения

Алгоритм выполнения практического задания

- 1.Изучить содержание разделов курса и соответствующей лекционной темы.
2. Опираясь на текст учебника, лекций и дополнительную литературу, письменно выполнить задание и ответить на вопросы

Критерии оценки:

10 баллов выставляется студенту, если задание выполнено грамотно, самостоятельно и в полном объеме: описаны ключевые положения изучаемой темы, представлены аргументированные ответы по всем вопросам, использование теоретического материала, способность применять в ответах научные термины; сформулированы выводы.

6-9 баллов – в работе отмечены несущественные замечания, присутствуют отдельные неточности в использовании научной терминологии; в целом работа соответствует заданию

1-5 балла – работа выполнена на посредственном уровне, не учтена значительная часть требований, изучаемые вопросы не раскрыты, в работе отмечены существенные замечания.

0 - баллов выставляется студенту в случае неправильного выполнения или невыполнения задания по указанным выше критериям оценивания

Практическое задание 3

Тема. Функция мотивирования.

Инструкция

Прочитайте предложенную информацию по теме «Мотивирование», выполните письменно задание

Цель менеджера — внушить сотрудникам, что их работа очень важна, интересна и полезна фирме, что их вклад в ее успехи значителен. Для создания хорошего морального климата в коллективе, мотивации высокоэффективного труда, развития каждого работника как личности обычно используются следующие направления деятельности в этой области:

1. Создание в коллективе климата взаимного доверия, уважения и взаимовыручки.
2. Обеспечение каждого сотрудника интересной перспективной работой, способствующей развитию его творческого потенциала.
3. Постановка перед каждым работником четких конкретных задач, достаточно трудных, но выполнимых.
4. Определение вклада сотрудника в результат деятельности фирмы и в соответствии с этим стимулирование его, особенно не только повышением заработной платы, премиями и иными материальными поощрениями, но и различными другими путями.
5. Создание условий для раскрытия потенциала каждого работника;

обеспечение равных условий в найме и продвижении по службе для всех сотрудников?

6. Побуждение коллектива фирмы к единению, искренности и честности.

Задание

Исходя из специфики современного этапа развития экономики России, предложите свою систему мер стимулирования высокой отдачи в работе каждого сотрудника, его всестороннего развития, поощрения в соответствии с достигнутыми результатами

Краткое описание и регламент выполнения

Алгоритм выполнения практического задания

1. Изучить содержание разделов курса и соответствующей лекционной темы.

2. Опираясь на текст учебника, лекций и дополнительную литературу, письменно выполнить задание и ответить на вопросы

Критерии оценки:

10 баллов выставляется студенту, если задание выполнено грамотно, самостоятельно и в полном объеме: описаны ключевые положения изучаемой темы, представлены аргументированные ответы.

6-9 баллов – в работе отмечены несущественные замечания, присутствуют отдельные неточности в использовании научной терминологии; в целом работа соответствует заданию

1-5 балла – работа выполнена на посредственном уровне, не учтена значительная часть требований, изучаемые вопросы не раскрыты, в работе отмечены существенные замечания.

0 - баллов выставляется студенту в случае неправильного выполнения или невыполнения задания по указанным выше критериям оценивания

7.2.2. Примеры тестовых заданий.

Инструкция: Ответьте на вопросы, выбрав из предложенных вариантов ответов один или несколько

Раздел 1. Введение в психологию управления. Эволюция идей менеджмента

1. Психология управления зарождается:

- ☐ в середине XX века В.
- ☐ в конце XVIII – начале XIX века С.
- ☒ в конце XIX – начале XX века
- ☐ в середине XVII века

2. Термин "менеджмент" происходит от корня латинского слова:

- ☐ голова
- ☐ тело
- ☒ рука
- ☐ мысли

3. Характерными чертами современного развития менеджмента являются:

- ☐ компьютеризация
- ☐ самоуправление
- ☐ разработка технологии проектирования социальных систем
- ☒ все ответы верны

4. Главной функцией менеджера является:

- ☐ разработка планов
- ☐ определение, что и когда делать
- ☐ определение, как и кто будет выполнять намеченное
- ☒ все ответы верны

5. Термин «управление»:

- ☒ намного шире понятия «менеджмент», так как применяется к разным видам и сферам человеческой **деятельности**
- ☐ более узкое, чем понятие «менеджмент»
- ☐ синоним понятия «менеджмент», означающее как функцию, так и группу людей, ее осуществляющих
- ☐ все ответы верны

6. Разделом психологии управления не является:

- ☐ психология лидерства
- ☐ психология конфликта
- ☐ психология общения
- ☒ судебная психология

7. Автор, являющийся основоположником доктрины «человеческих отношений» в системе управления:

- ☐ Ф. Тейлор
- ☐ Д. Макгрегор
- ☐ М. Вебер
- ☒ Э. Мэйо

8. Первую попытку решения вопроса о выделении основных универсальных функций управления предпринял:

- ☐ Ф. Тейлор
- ☒ А. Файоль
- ☐ Г. Эмерсон
- ☐ Д. Мак-Грегор

9. Системный подход к управлению получил свое развитие в психологии:

- ☐ с начала XX в.,
- ☒ начиная с конца 50-х годов XX в.
- ☐ в конце XX в.

10. Система применительно к организации – это:

- ☐ совокупность подсистем
- ☒ определенная целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого
- ☐ сумма все частей и подсистем организации

Критерии оценки:

Правильный ответ на один вопрос оценивается в один балл. Количество баллов суммируется.

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр ____ 6 ____

№ п/п	Вопросы к зачету
1	Специфика психологии управления; современные проблемы, цели и задачи.
2	Общие подходы в теории управления. Современное состояние теории управления.
3	Эволюция идей научного управления социальными организациями.
4	Теории европейского менеджмента.
5	Теории американского менеджмента.
6	Хотторнские исследования. Теория Э. Мейо
7	Теория Д. Мак-Грегора.
8	Японская школа управления.
9	Сущность, психологическая структура и уровни управленческой деятельности
10	Определение и характеристика системы основных управленческих функций.
11	Сущность и роль функции целеполагания в процессе управления.
12	Типология целей организации. Правила постановки цели. Методы.
13	Определение функции прогнозирования. Основные виды и типы прогнозирования в управленческой деятельности.
14	Роль и место планирования в организационном функционировании. Этапы планирования
15	Понятие организационной функции в процессе управления.
16	Роль и специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Типы управленческих решений.
17	Модели принятия решения. Этапы выработки и принятия управленческих решений.
18	Сущность и роль функции мотивирования в управленческой деятельности.
19	Мотивация деятельности руководителя. Понятие внутренней мотивации
20	Сущность и роль коммуникативной функции. Типы организационных коммуникаций.
21	Коммуникативное поведение руководителя. Социальная перцепция в процессе управления. Ошибки социальной перцепции.
22	Сущность и роль контрольной функции в управленческой деятельности. Виды контроля.
23	Профессионально важные качества руководителя. Требования к личности руководителя.
24	Специфика интеллектуальных качеств руководителя.
25	Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Стресс и управление им в деятельности руководителя. Профессиональные деформации менеджеров.
26	Управленческие способности
27	Психическое выгорание менеджеров и его преодоление. Причины возникновения и факторы, снижающие риск выгорания в деятельности руководителей
28	Психологические критерии эффективного управления
29	Теории лидерства и руководства в организации. Проблема лидерства и руководства.
30	Стиль руководства. Влияние руководителя на эффективность трудовой деятельности
31	Организация как система: структура и функции.

32	Социально-психологические характеристики организации как группы.
33	Стадии и уровни развития организации (группы). Жизненный цикл организации.
34	Показатели эффективности организации.
35	Эффективность работы группы. Психологические основы формирования команды.
36	Факторы, влияющие на индивидуальное поведение людей и успешность их деятельности в трудовом коллективе.
37	Социально-психологический климат. Критерии положительного климата в коллективе. Факторы, способствующие оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
38	Понятие корпоративной культуры организации. Функции, уровни и содержание организационной культуры (по Э. Шейну)
39	Типы организационных культур. Особенности исследования и формирования культуры в организации.
40	Конфликты в управлении. Причины их возникновения. Способы разрешения конфликтов.
41	Понятие философии и стратегии организации. Организационные стратегии.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
6	Зачет (по накопительному рейтингу)	«зачтено»	Общая сумма баллов, набранных при выполнении практических заданий и итогового тестирования, составляет 40 -100 баллов по накопительному рейтингу
		«не зачтено»	Общая сумма баллов, набранных при выполнении практических заданий и итогового тестирования, составляет менее 40 баллов по накопительному рейтингу

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (учебного курса)

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Бергис Т. А.	Психология менеджмента [Электронный ресурс]	Учебное пособие	2015	Репозиторий ТГУ
2	Горайнова Н. М.	Психология управления [Электронный ресурс]	Учебное пособие	2019	ЭБС «IPRbooks»
3	Трусь А. А.	Психология управления [Электронный ресурс]	Учебное пособие	2016	ЭБС "IPRbooks".
4	Афанасьева Е.А.	Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]	Учебное пособие	2014	ЭБС «IPRbooks»

8.2.Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Карымова О.С, Якиманская И.С., Молокостова А.М., Бендас Т.В.	Психология управления в организации	учебно-методическое пособие	2015	ЭБС "IPRbooks"
2	Захарова Л. Н.	Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]	Учебное пособие	2013	ЭБС "IPRbooks"
3	Козлов В. В.	Психология управления		2014	ЭБС "IPRbooks"

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Web of Science [Электронный ресурс] : мультидисциплинарная реферативная база данных. –Philadelphia: ClarivateAnalytics, 2016. - Режим доступа : apps.webofknowledge.com.
- Scopus [Электронный ресурс] : реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004– . – Режим доступа : scopus.com.
- Elibrary [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва : НЭБ, 2000 – . – Режим доступа: elibrary.ru.
- Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс] :научно-образовательный ресурс содержит учебники и учебные пособия, монографии, производственно-практические, справочные издания, а также деловую литературу для практикующих специалистов за последние 5 лет по гуманитарным, социальным и экономическим наукам, по остальным отраслям знания - за последние 10 лет: всего более 15 тыс. изданий. – Электрон. дан. – Саратов, [2010] — . — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Znanium.com» [Электронный ресурс] : научно-образовательный ресурс представляет собой коллекцию электронных версий книг, журналов, статей и пр., сгруппированных по тематическим и целевым признакам – в состав «Основной коллекции» включены учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. – Электрон. дан. – Научно-издательский центр ИНФРА-М, 2012— . — Режим доступа: <http://znanium.com/>
- Электронно-библиотечная система I «Лань» [Электронный ресурс] — Режим доступа: e.lanbook.com
- Специализированные порталы:
- БИБЛИОТЕКА ПО ПСИХОЛОГИИ [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://flogiston.ru/library>,
- Психология на русском языке [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.psychology.ru/library>

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Количество лицензий	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1.	Windows	1398	Бессрочная
2.	Office Standart	1398	Бессрочная

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования
	<p>Аудитория дл веб-конференций.</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа.</p> <p>Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ).</p> <p>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (УЛК-807)</p>	<p>Экран телевизионный, ширма, прожекторы на штативе, стол преподавательский, стул преподавательский, транспарант-перетяжка, системный блок</p>
2.	<p>Компьютерный класс.</p> <p>Помещение для самостоятельной работы.</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа.</p> <p>Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ).</p> <p>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации(Г-401)</p>	<p>Столы ученические, стулья, ПК с выходом в сеть Интернет</p>