

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

Б1.В.ДВ.02.01
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления с элементами организационной психологии

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
37.03.01 Психология

направленность (профиль)
Психология

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2022

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	9	Итого
Форма контроля	Экзамен	
Вид занятий		
Лекции	48	48
Лабораторные		
Практические	6	6
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	54,35	54,35
Самостоятельная работа	18	18
Контроль	35,65	35,65
Итого	108	108

Рабочую программу составил(и):

Доцент, канд.психол.наук, 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, направленность (профиль) Психология

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2027 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры «Педагогика и психология»

(протокол заседания № 7 от «08» ноября 2022 г.)

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – 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.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

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

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Практикум по консультативной психологии», «Психология лидерства», «Социальная психология», производственная практика, преддипломная практик

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-6 Способен планировать и организовывать свою профессиональную деятельность в соответствии с актуальными социальными запросами	ПК – 6.1. Анализирует социальные запросы по степени актуальности современным условиям	Знать: -основные элементы организации как социально-психологической системы и места работы в коллективе - основные управленческие функции руководителя для управления, понимая коллективом социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
		Уметь: эффективно реализовывать в практической деятельности в организации функции управления, в том числе функции коммуникации, мотивации и лидерства
	ПК - 6.2. Планирует и организует различные виды своей профессиональной деятельности с ориентацией на	Владеть: методами диагностики и последующего психологического консультирования по проблемам эффективности управленческой деятельности и организации в целом Знать: -основные элементы организации как социально-психологической системы - основные управленческие функции руководителя - способы развития управленческих

	удовлетворение актуальных социальных запросов	качеств и лидерского потенциала руководителя
		Уметь: эффективно реализовывать в практической деятельности в организации функции управления, в том числе функции коммуникации, мотивации и лидерства для решения задач саморазвития
		Владеть: 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	Интер актив, 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.	9	2	3	-	
	Лек	1.2. Подходы к изучению управленческой деятельности. Принципы современного управления	9	4	3		
	Лек	1.3. История становления и развития идей менеджмента	9	3	3	-	Индивидуальное задание
	Пр	1.4. Эволюция идей научного управления социальными организациями	9	1	10		Практическое задание
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме с разделением на предложенные лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции	9	4	-	-	
Раздел 2. Содержание управленческой деятельности. Основные управленческие	Лек	2.1. Содержание и психологическая структура управленческой деятельности.	9	3	3		Тест
	Лек	2.2. Управление организациями. Организация как социально-психологическая система	9	4	3		Тест

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем , ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
функции	Пр	2.2. Организация как социально-психологическая система. Диагностика социально-психологических явлений организации.	9	2	10		Индивидуальное задание
	Лек	2.3. Функциональное содержание деятельности руководителя. Функция целеполагания.	9	3	3		
	Лек	2.4. Функция планирования и организации	9	3	3		Практическое задание
	Лек	2.5. Психологические особенности принятия управленческих решений.	9	3	3		Тест
	Пр	2.6. Функциональное содержание деятельности руководителя. Функция целеполагания, прогнозирования и принятия решения.	9	1	10		Практическое задание
	Лек	2.7. Коммуникативная функция в управлении.	9	3	3		
	Лек	2.8. Функция мотивирования и контроля.	9	3	3		Тест
	Пр	2.9. Функциональное содержание деятельности руководителя. Функции управления	9	1	10		Практическое задание

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем , ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме с разделением на предложенные лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции.	9	6	-	-	
Раздел 3. Психология субъекта управленческой деятельности.	Лек	3.1. Психология субъекта управленческой деятельности. Профессионально-важные качества	9	4	3	-	Практическое задание
	Лек	3.2. Профессиональное здоровье руководителя.	9	3	3	-	Практическое задание
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме с разделением на предложенные лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции.	9	3	-	-	
Раздел 4. Психология организации и совместной деятельности в сфере управления	Лек	4.1. Управленческие философии и стратегии организации.	9	3	3	-	тест
	Лек	4.2. Власть и лидерство в организации. Развитие лидерских качеств руководителя.	9	3	3	-	Тест
	Пр	4.2. Власть и лидерство в организации. Диагностика и развитие лидерских качеств руководителя.	9	1	10	-	Практическое задание

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем , ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лек	4.3. Психологические основы корпоративной культуры организации.	9	3	3	-	Практическое задание
	Ср	Самостоятельное изучение материалов по рекомендованной литературе по каждой теме с разделением на предложенные лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции.	9	4	-	-	Тест
	Ср	Анкетирование по курсу	9	1	3	-	Анкета
	ПА	Подготовка к сдаче экзамена	9	0,35	-	-	-
	К	контроль	9	35,65	-	-	База тестовых заданий. Вопросы к экзамену
Итого:				108	100		

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	Сетевая технология – изучение курса (учебной дисциплины) посредством электронных учебно-методических материалов, размещенных в обучающей среде с использованием компьютера, подключенного к сети Интернет. CD-технология – изучение курса (учебной дисциплины), представленного студенту в виде автономной электронной обучающей системы и электронной версии учебно-методических материалов на CD-диске.	

6. Методические указания по освоению дисциплины

В рамках освоения дисциплины «Психология управления с элементами организационной психологии» используются следующие технологии обучения:

- Аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме
- Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях

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

Виды самостоятельной работы студентов:

- Изучение материалов электронного учебника, видеолекции по итогам вебинара, тесты для самоконтроля
- Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции

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.

Порядок работы над каждой темой курса:

- Изучить материалы темы, выполнить промежуточный тест.
- При необходимости задать вопросы преподавателю в форуме.
- После изучения курса выполнить итоговый тест.
- При необходимости задать вопросы преподавателю в форуме.
- После изучения курса выполнить итоговый тест.
- Разместить на личной странице курса выполненные задания практикума для проверки преподавателем.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код и наименование контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
9	ПК-6 Способен планировать и организовывать свою профессиональную деятельность в соответствии с актуальными социальными запросами	Практические задания № 1, 2, 3
		Вопросы к экзамену №№ 15-30, 35-40, 35-38, 45-60
		Тест №1-4

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

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 9

№	Вопросы к экзамену
----------	---------------------------

п/п	
1.	Предмет и основные задачи психологии управления
2.	Специфика психологии управления; современные проблемы, цели и задачи.
3.	Общие подходы в теории управления
4.	Современное состояние теории управления.
5.	Эволюция идей научного управления социальными организациям.
6.	Теории европейского менеджмента.
7.	Теории американского менеджмента.
8.	Теория Г. Эмерсона. 12 принципов производительности.
9.	Хотторнские исследования. Теория Э. Мейо
10.	Теория Д. Мак-Грегора.
11.	Японская школа управления.
12.	Сущность, психологическая структура и уровни управленческой деятельности
13.	Определение системы основных управленческих функций.
14.	Сущность и роль функции целеполагания в процессе управления.
15.	Типология целей организации. Правила постановки цели. Методы.
16.	Определение функции прогнозирования. Основные виды и типы прогнозирования в управленческой деятельности.
17.	Роль и место планирования в организационном функционировании.
18.	Этапы планирования.
19.	Понятие организационной функции в процессе управления.
20.	Роль и специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Типы управленческих решений.
21.	Модели принятия решения. Этапы выработки и принятия управленческих решений.
22.	Методы оптимизации качества принимаемых в организации решений.
23.	Сущность и роль функции мотивирования в управленческой деятельности.
24.	Мотивация деятельности руководителя. Понятие внутренней мотивации
25.	Сущность и роль коммуникативной функции. Типы организационных коммуникаций.
26.	Особенности делового общения в процессе управления.
27.	Коммуникативное поведение руководителя. Социальная перцепция в процессе управления. Ошибки социальной перцепции.
28.	Сущность и роль контрольной функции в управленческой деятельности. Виды контроля.
29.	Этапы процесса контроля. Подходы к контролю качества. Управление тотальным качеством (УТК). Элементы эффективного организационного контроля.
30.	Профессионально важные качества руководителя. Требования к личности руководителя.
31.	Специфика интеллектуальных качеств руководителя.
32.	Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Стресс и управление им в деятельности руководителя. Профессиональные деформации менеджеров.
33.	Управленческие способности
34.	Психическое выгорание менеджеров и его преодоление. Причины возникновения и факторы, снижающие риск выгорания в деятельности руководителей
35.	Психологические критерии эффективного управления
36.	Теории лидерства и руководства в организации. Проблема лидерства и руководства.
37.	Стиль руководства. Влияние руководителя на эффективность трудовой деятельности
38.	Организация как система: структура и функции.
39.	Социально-психологические характеристики организации как группы.

40.	Стадии и уровни развития организации (группы). Жизненный цикл организации.
41.	Показатели эффективности организации.
42.	Трудовой коллектив как социально-психологическая система. Стадии зрелости трудовой организации.
43.	Эффективность работы группы. Психологические основы формирования команды.
44.	Факторы, влияющие на индивидуальное поведение людей и успешность их деятельности в трудовом коллективе.
45.	Основные направления кадровой работы руководителя. Функции руководителя в работе с персоналом.
46.	Социально-психологический климат. Критерии положительного климата в коллективе. Факторы, способствующие оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
47.	Понятие корпоративной культуры организации. Функции, уровни и содержание организационной культуры (по Э. Шейну)
48.	Типы организационных культур. Особенности исследования и формирования культуры в организации.
49.	Конфликты в управлении. Причины их возникновения. Способы разрешения конфликтов.
50.	Понятие философии и стратегии организации. Организационные стратегии.
51.	Принципы управления.
52.	Основные школы науки управления.
53.	Школа административного управления А. Файоля.
54.	Школа «научного управления». Теория Ф. Тейлора.
55.	Миссия организации.
56.	Типология планирования и его принципы.
57.	Делегирование полномочий в реализации организационной функции.
58.	Концепции мотивации исполнительской деятельности
59.	Основные подходы к реализации функции мотивирования в организации.
60.	Структура коммуникативного процесса и его «барьеры».

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
9	Экзамен (по накопительному рейтингу)	«отлично»	Общая сумма баллов, набранных при выполнении практических заданий и итогового тестирования, составляет 85-100
		«хорошо»	Общая сумма баллов, набранных при выполнении практических заданий и итогового тестирования, составляет 70-84
		«удовлетворительно»	Общая сумма баллов, набранных при выполнении практических заданий и итогового тестирования, составляет 55-

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
			69
		«неудовлетворительно»	Общая сумма баллов, набранных при выполнении практических заданий и итогового тестирования, составляет 0-54.

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 управления [Электронный ресурс]	Учебное пособие	2021	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".

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	Учебное пособие	2014	ЭБС "IPRbooks"
4	Афанасьева Е.А.	Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]	Учебное пособие	2014	ЭБС «IPRbooks»

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- WebofScience [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	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1.	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2.	OfficeStandart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

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, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	<p>Аудитория вебконференций.</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). 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. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). 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>