Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Меркулов Е.С.

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Международный менеджмент
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.02 Психология управления
(код и наименование РПД)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Очная
(форма(ы) обучения)

Год набора – 2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 43B0028FD23[illegible]EC2025
Владелец Меркулов Евгений Сергеевич
Действителен с 29.01.2025 по 24.04.2026

Хабаровск, 2025 г.

Автор – составитель:
кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социально-гуманитарных наук Бессонова Е. А

Заведующий кафедрой социально-гуманитарных наук, кандидат социологических наук, доцент Сидоров П.Г.

РПД Психология управления одобрена на заседании кафедры социально-гуманитарных наук, протокол от *18.04.2025 № 8.*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……. 5
3. Содержание и структура дисциплины…… 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся…….. 9
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….. 13
6. Методические материалы для освоения дисциплины…… 20
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…….. 27
7.1 Основная литература…… 27
7.2 Дополнительная литература…… 27
7.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 28
7.4 Интернет-ресурсы…… 28
7.5 Иные источники……... 28
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……. 28

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Психология управления обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-6.2	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2	Свободно применяет методы самоорганизации и саморазвития с учетом приоритетных задач
ПКс-1.1	Владение различными способами управления внутриорганизационными процессами на основе современных технологий	ПКс-1.1	Формирование знаний и умений в области управления социальными процессами организации

1.2. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код компонента компетенции	Результаты обучения
А6 Регламентация процессов подразделений организации или разработка административных регламентов подразделений организации	УК ОС-6.2 Свободно применяет методы самоорганизации и саморазвития с учетом приоритетных задач	**На уровне знаний, знать:** – проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития психологии менеджмента, отечественные и зарубежные теории и концепции; – психологические аспекты самоуправления, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе, в т ом числе внутриличностных конфликтов
		На уровне умений, уметь: – осуществлять самостоятельную аналитическую в области психологии управления, применяя адекватные психологические методы и методики в соответствии с целями, задачами и методологией исследования; – разбираться в особенностях психологии индивида и группы, в том числе в себе – использовать в своей деятельности социально-психологические приемы управленческого общения.
		На уровне навыков, владеть: – навыками самопсиходиагностики
	ПКс-1.1 Формирование знаний и умений в области управления социальными процессами организации	**На уровне знаний, знать:** – особенности использования психологической информации в работе с персоналом; социально-психологические основы управленческой деятельности; – методики изучения психологических явлений в сфере управления;
		На уровне умений, уметь: – использовать теоретические знания для анализа психологических проблем менеджмента; – четко видеть психологическую составляющую процесса управления; – использовать в своей деятельности социально-психологические приемы управленческого общения; - проводить психологическое обследование персонала и психологическую диагностику межличностных отношений в организации;
		На уровне навыков, владеть: навыками решения практических психодиагностических задач в организациях

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

В соответствии с учебным планом на дисциплину Психология управления отведено 3 ЗЕ, что составляет 108 ак.ч./81 астр. ч., из них:

– На очной форме обучения: 36 ак.ч/27 астр.ч. на контактную работу обучающихся с преподавателем, в т.ч. занятия в интерактивной форме 10 ак.ч./7,5 астр.ч. (занятия лекционного типа – 18 ак.ч/13,5 астр. ч, занятия семинарского типа 18 ак.ч/13,5 астр.ч.); 36 ак.ч/27 астр.ч. на самостоятельную работу обучающихся и 36 ак.ч /27 астр.ч. на контроль;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– в соответствии с учебным планом дисциплина Психология управления реализуется: на очной форме обучения – на первом курсе во 2 семестре.

– дисциплина Психология управления является базовой для изучения дисциплин: Управление человеческими ресурсами, Организационное поведение;

– форма промежуточной аттестации по дисциплине Психология управления в соответствии с учебным планом: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Раздел 1 Психология управления: предмет и основные задачи								
1.1	Содержание и специфика психологии управления в различных отраслях	10	2		2		6	О
Раздел 2 Деятельностная концепция содержания функций управления								
2.1	Структура деятельности и функции управления	9	2	-	2	-	5	О
2.2	Психологическое содержание функций целеполагания и мотивирования, организации и координирования, контроля и оценки	13	4	-	4	-	5	Э
Раздел 3 Психология субъекта и объекта управления								
3.1	Личность и деятельность руководителя. Группа как объект управления	9	2	-	2	-	5	О, СЗ
3.2	Информация в управленческом процессе. Психология принятия управленческого решения	13	4	-	4	-	5	ОК, Т
3.3	Конфликты в коллективе: предпосылки возникновения, значение, методы управления	9	2	-	2	-	5	О
3.4	Психология переговорного процесса	9	2	-	2	-	5	КС, Р
	Итого (в период ТО)	72	18/ 13,5		18/ 13,5		36/ 27	
Промежуточная аттестация						36		Экз

Всего:	**108/81**				**36/27**		

Примечание:
**формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), эссе (Э), реферат (ситуационные задания (СЗ), опорный конспект (ОК), круглый стол (КС).*
*** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз)*

3.2 Содержание дисциплины

Раздел 1 Психология управления: предмет и основные задачи

1.1 Содержание и специфика психологии управления в различных отраслях

Понятие управления и управленческой деятельности. Основные задачи психологии управления. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Объект и предмет психологии управления. Связь психологии управления с общей психологией, социальной психологией, теорией управления и другими

Раздел 2 Деятельностная концепция содержания функций управления

2.1 Структура деятельности и функции управления

Структура деятельности и функции управления. Деятельностный подход, анализирующий индивидуальную управленческую деятельность (А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов). Важнейшие параметры структуры личности: направленность, способности, самооценка. Целеполагание, планирование и деятельность по мотивации сотрудников. Концепции мотивации труда.

2.2 Психологическое содержание функций целеполагания и мотивирования, организации и координирования, контроля и оценки

Сущность функции целеполагания и мотивирования сотрудников. «Мотив» и «мотивация» в управлении. Содержательные и процессуальные концепции мотивации. Правила эффективного мотивирования и стимулирования персонала. Функция организации и координирования. Психологическая сущность делегирования в организаторской деятельности. Функция контроля и оценки. Контроль и самооценка личности, стимулирующая роль контроля. Психологическое содержание функции контроля.

Практическое использование методики SPIN в психологии управления.

Раздел 3 Деятельностная концепция содержания функций управления

3.1 Личность и деятельность руководителя. Группа как объект управления.

Три важнейших аспекта личности руководителя: стиль управления, личностные качества и авторитет. Концепция К.Левина о стилях руководства и ее последующее развитие в психологии. Руководство и лидерство.

Роль перцептивных процессов в управленческой деятельности руководителя; память и ее организация; управленческое мышление и интеллект руководителя; творческие способности руководителя и их практическое значение. Концепции деловых и моральных качеств руководителя. Коммуникативные качества, их структура и значение в деятельности руководителя. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Стресс и управление им в деятельности руководителя. Авторитет руководителя, его слагаемые; авторитет и оценка руководителя людьми. Характер общения с людьми и авторитет руководителя.

Понятие «первичная официальная группа». Анализе первичной официальной группы. Формальную (официальную) и неформальную (неофициальную) организационные структуры.

Структура социального представления. Три компонента: информация, поле представления, установка. Основные функции социальных представлений. Механизм возникновения социального представления. Этапы: «зацепление», объектификация и натурализация.

«Социальное представление» и группа. Особенности социально-психологических процессов: адаптация, коммуникация, идентификация и интеграция. Социально-психологические законы: психического заражения, социального восприятия (перцепции), персонифицирования отношений. Три основных модели совместной деятельности: совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая.

Модель лидерства Ф. Фидлер. Групповая сплоченность. Ценностно-ориентационное единство группы. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. Воздействие группы на личность. Практические инструменты работы с коллективом в период изменений (ориентационная шкала организационных изменений по Джону Джонсу и Вильяму Бирли; модель PESOS – управление собраниями и взаимодействием в коллективе).

3.2 Информация в управленческом процессе. Психология принятия управленческого решения

Понятие «информация» и «информированность». Уровни информации, значение информации в деятельности; виды информации по ее направленности: «снизу вверх», «сверху вниз», «горизонтальное направление». Требования к информации. Искажение и потеря информации, их психологическое значение и формы борьбы с ними: повторение, верификация, выпрямление связей. Слухи и методы борьбы с ними.

Подходы к принятию решений. Классификация решений. Этапы выработки решений: принятие решения, его реализация и оценка результатов.

Понятие «управленческого решения». Требований к управленческому решению: научная обоснованность; необходимая полнота; директивность; своевременность; адресность; конкретность сроков исполнения. Стадий принятия решения: осознание проблемы, сбор информации по проблеме, выдвижение гипотезы, апробация гипотезы, принятия решения и распоряжения. Три подхода к принятию решений: интуитивный, основанный на суждениях, и рациональный. Методы организации групповой дискуссии. Классификаций методов. Три класса методов В. Лисичкина: общенаучные; частные. Формы групповых дискуссий о принятии решений. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.

3.3 Конфликты в коллективе: предпосылки возникновения, значение, методы управления

Проблема производственных конфликтов. Варианты анализа конфликтов.

Типология конфликтом Н.В. Гришиной. Три вида взаимосвязей: взаимосвязи функционального характера; взаимосвязи, вытекающие из принадлежности людей к одной официальной группе; взаимосвязи психологического характера, вызванные потребностью людей в общении.

Типы производственных конфликтов Горизонтальные конфликты Вертикальные конфликты

Семь этапов сближения точек зрения и получению обоюдных выгод: признание наличия конфликта; договор о процедуре; очерчивание конфликта; исследование возможных вариантов решения; достижение соглашения; обсуждение и оценка высказанных предложений и выбор наиболее приемлемого решения; воплощение плана в жизнь; оценка принятого решения.

3.4 Психология переговорного процесса

Переговоры как образ мышления и жизни.

Типичные модели поведения на переговорах. Существенные признаки конфликта, основные характеристики переговорного процесса. Переговоры с позиции силы. Переговоры с позиции слабости. Психология эффективного переговорного процесса. Метод принципиальных переговоров. Принципы метода принципиальных переговоров: участники переговоров, цель переговоров, тактика.

Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.

Медиация как способ переговоров при участии посредника.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 Психология управления используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий семинарского типа (аудиторно): опрос, тестирование, практические, ситуационные задания;

– при проведении занятий лекционного типа (с ДОТ): опорный конспект;

– при проведении занятий семинарского типа (с ДОТ): тестирование, практические, ситуационные задания, презентации;

– при контроле результатов самостоятельной работы студентов (аудиторно, ДОТ): рефераты (презентации)

Тема (раздел)	**Методы текущего контроля успеваемости в аудитории**	**Методы текущего контроля успеваемости с применением ДОТ**
1 Психология управления: предмет и основные задачи	О	О
1.1 Содержание и специфика психологии управления в различных отраслях	О	О
2 Деятельностная концепция содержания функций управления	О, С, Э	О, С, Э
2.2 Структура деятельности и функции управления	О, С	О, С
2.2 Психологическое содержание функций целеполагания и мотивирования, организации и координирования, контроля и оценки	Э	Э
3 Деятельностная концепция содержания функции управления	О, СЗ, ОК, Т, КС, Р	О, СЗ, ОК, Т, КС, Р
3.1 Личность и деятельность руководителя. Группа ка объект управления.	О, СЗ	О, СЗ
3.2 Информация в управленческом процессе Психология принятия управленческого решения	ОК, Т	ОК, Т
3.3 Конфликты в коллективе: предпосылки возникновения, значение, методы управления	О	О
3.4 Психология переговорного процесса	КС, Р	КС, Р

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.1 **«Содержание и специфика психологии управления в различных отраслях»**

Типовые вопросы для опроса

1. Общая характеристика методологии науки.
2. Системно-структурный подход как методологическая основа психологии управления.
3. Задачи психологии управления с точки зрения системно-структурного подхода.
4. Анализ понятия «методика научного исследования».

5. Классификация методов психологической науки Б.Г. Ананьева.
6. Метод наблюдения и его разновидности.
7. Использование экспериментального метода в практике психологии управления.
8. Особенности применения метода беседы в психологии управления.
9. Изучение результатов деятельности людей как метод психологии управления.
10. Характеристика метода игр и решения ситуаций.
11. Применение тестирования в психологии управления.

Типовые оценочные материалы по теме 2.1 **«Структура деятельности и функции управления»**

Типовые вопросы для опроса:

1. Деятельностный подход, анализирующий индивидуальную управленческую деятельность (А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов).

2. Важнейшие параметры структуры личности: направленность, способности, самооценка. Целеполагание, планирование и деятельность по мотивации сотрудников.

3. Концепции мотивации труда.

Типовые оценочные материалы по теме «**2.2 Психологическое содержание функций целеполагания и мотивирования, организации и координирования, контроля и оценки»**

Типовые темы эссе

Обучающийся самостоятельно выбирает тему, по которой будет выполнено эссе.

1. Особенности управленческой деятельности.
2. Реализация функции прогнозирования и планирования.
3. Реализация функции организации.
4. Реализация функции координации и регулирования.
5. Реализация функции мотивации.
6. Реализация функции Контроля, учета и анализа.

Типовые оценочные материалы по теме 3.1 **«Личность и деятельность руководителя. Группа как объект управления».**

Типовые вопросы для опроса:

1. Три важнейших аспекта личности руководителя: стиль управления, личностные качества и авторитет. Концепция К.Левина о стилях руководства и ее последующее развитие в психологии. Руководство и лидерство.

2. Роль перцептивных процессов в управленческой деятельности руководителя; память и ее организация; управленческое мышление и интеллект руководителя; творческие способности руководителя и их практическое значение. Концепции деловых и моральных качеств руководителя.

3. Коммуникативные качества, их структура и значение в деятельности руководителя.

4. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Стресс и управление им в деятельности руководителя.

5. Авторитет руководителя, его слагаемые; авторитет и оценка руководителя людьми. Характер общения с людьми и авторитет руководителя.

Типовые ситуационные задания для обсуждения в группе и принятия решения по поставленным вопросам:

Ситуация 1: Коллектив в организации Х, еще не сложился. Составьте план мероприятий по сплочению коллектива.

Ситуация 2: Объясните на примере коллектива Н проявление эффектов социальной фасилитации, социальной ингибиции и социального расслабления? Какие факторы обусловливают их появление в конкретной ситуации?

Ситуация 3: В компании Х произошли серьезные изменения, которые отразились на отношения в коллективе. Составьте план по выведению данной организации из затруднений. Рекомендуйте как вести себя сотрудникам.

Типовые оценочные материалы по теме 3.2 **«Информация в управленческом процессе. Психология принятия управленческого решения»**

Обучающиеся составляют опорный конспект на темы: «Феноменологический аспект принятия группового решения: феномен сдвига к риску, огруппление мышления», «Роль групповой дискуссии в принятии группового решения. Эксперимент К. Левина» Индивидуальное задание студенты готовят самостоятельно путем анализа теоретических источников и результаты его демонстрируют на семинарском занятии:

1. Прочитайте о таких о таких технологиях принятия группового решения, как метод синектики, обсуждение отдельного случая, выступление-дискуссия и сравните с уже известными вам технологиями:

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее: посетителей устраивает ассортимент; посетители довольны качеством приготовленной пищи; им нравится качество обслуживания и вежливость персонала; тем не менее, посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию. Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры. Что должен предпринять мастер?

Между двумя Вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой, чтобы Вы разобрались и поддержали его позицию. Как вы поступите в данной ситуации?

4. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами:

А. Первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «не взирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными. Кого вы выберете? Почему?

5. Вас назначили руководителем рабочей группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?

6. Фирма осваивает выпуск нового продукта и, чтобы опередить конкурентов при выходе на рынок, вынуждена наладить работу в две смены. Как руководитель вы должны получить поддержку коллектива в этом. Какими будут ваши действия в сложившейся ситуации?

7. Вы – заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

В конспекте определяются технологии и в практическом задании.

Индивидуальное задание:

Индивидуальное задание студенты готовят самостоятельно и результаты его демонстрируют на семинарском занятии:

Индивидуальное задание. Текст:

1. Вы руководитель. На 8.15 мин. Вы вызвали подчиненного для беседы по поводу его частых опозданий на работу. Однако, совершенно неожиданно в это утро Вы сами опоздали и появились в 8.30 мин. Ваши действия.

2. Ваш руководитель-представитель противоположного пола, намного старше Вас, в последнее время стал проявлять к Вам неделовой интерес. Наконец, приглашает Вас на ужин в ресторан. Ваши действия.

Типовые оценочные материалы по теме 3.3 **«Конфликты в коллективе: предпосылки возникновения, значение, методы управления**

Типовые вопросы для опроса:

1. Проблема производственных конфликтов. Варианты анализа конфликтов.

2. Типология конфликтом Н.В. Гришиной. Три вида взаимосвязей: взаимосвязи функционального характера; взаимосвязи, вытекающие из принадлежности людей к одной официальной группе; взаимосвязи психологического характера, вызванные потребностью людей в общении.

3. Типы производственных конфликтов Горизонтальные конфликты Вертикальные конфликты

4. Семь этапов сближения точек зрения и получению обоюдных выгод: признание наличия конфликта; договор о процедуре; очерчивание конфликта; исследование возможных вариантов решения; достижение соглашения; обсуждение и оценка высказанных предложений и выбор наиболее приемлемого решения; воплощение плана в жизнь; оценка принятого решения.

Типовые оценочные материалы по теме 3.4 **«Психология переговорного процесса»**

Типовые задания для проведения «круглого стола»

По теме 3.4 в рамках изучения вопроса «Психология переговорного процесса» предполагается проведение круглого стола, на котором происходит обсуждение основных направлений вопросов по данной теме.

Обучающимся необходимо подготовить мини-доклады и презентации к ним по направлениям:

1. Переговоры как образ мышления и жизни.
2. Типичные модели поведения на переговорах. Существенные признаки конфликта, основные характеристики переговорного процесса.
3. Переговоры с позиции силы. Переговоры с позиции слабости.
4. Психология эффективного переговорного процесса. Метод принципиальных переговоров.
5. Принципы метода принципиальных переговоров: участники переговоров, цель переговоров, тактика.
6. Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее

преодоления.

7. Медиация как способ переговоров при участии посредника

Продолжительность доклада составляется не более 10 минут, презентационный материл включает 7 – 10 слайдов.

Типовые темы рефератов

Обучающийся самостоятельно определяет тему, по которой будет выполнен реферат. По согласованию с преподавателем обучающийся может предложить собственную тему.

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Вклад в развитие психологии управления ученых Древнего мира, Средних веков, Нового и Новейшего времени (представитель и историческая эпоха по выбору докладчика)
3. Психологическая сторона власти в организации.
4. Личные и социально-психологические потребности во власти и подчинении.
5. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
8. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
9. Стресс в управленческой деятельности: причины, последствия, преодоления.
10. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя.
11. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
12. Эффекты влияния группы на личность.
13. Особенности делового общения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
15. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
16. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
17. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
18. Средства психологического влияния.
19. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
20. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):

- Экзамен: проводится с применением письменных тестовых заданий.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2	Свободно применяет методы самоорганизации и саморазвития с учетом приоритетных задач
ПКс-1	Владение различными способами управления внутриорганизационными процессами на основе современных технологий	ПКс-1.1	Формирование знаний и умений в области управления социальными процессами организации

Компонент компетенции	Ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-6.2 Свободно применяет методы самоорганизации и саморазвития с учетом приоритетных задач	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)	Определено и сформулировано психологическое содержание функций целеполагания и мотивирования, организации и координирования, контроля и оценки; категории структуру деятельности и личности руководителя; понятие группы как объекта управления; психологию принятия управленческого решения; психологию переговорного процесса Продемонстрировано умение использовать информацию в управленческом процессе. Продемонстрировано владение методиками переговорного процесса Определена структура, функции, этапы протекания и разрешения конфликта На основе знания способов и методов предотвращения, разрешения и управления конфликтами осуществлен выбор стратегии поведения Продемонстрировано владение методикой профилактики и разрешения конфликтов в коллективе
ПКс-1.1 Формирование знаний и умений в области управления социальными процессами организации	Владеет и применяет альтернативные способы управления внутриорганизационными процессами	

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контент экзаменационного задания:

Типовые экзаменационные тестовые задания:

1. Что не входит в понятие предмета «Психологии управления»?

а) личность руководителя, ее самосовершенствование и саморазвитие;

б) психологическая характеристика общего развития личности (социализация);

в) организация управленческой деятельности с позиции ее психологической эффективности;

г) коммуникативные умения руководителя;

д) конфликты в организации и управление ими.

2. Методы исследования в психологии управления направлены на:

а) изучение личности руководителя;

б) изучение личности исполнителя;

в) на изучение и оценку организационных умений;

г) описание структуры группового взаимодействия;

д) на изучение социальных отношений организации.

3. Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к:

а) изучению статусных характеристик группы;

б) целенаправленному воздействию на объект управления;

в) оптимизации структурных компонентов организации;

г) направленному функционированию информации в системе управления;

д) формированию социально-психологического климата организации.

4. К основным свойствам систем управления не относятся следующие:

а) целостности;

б) адаптивности;

в) критичности;

г) замкнутости;

д) обособленности;

е) эмерджентности;

5. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления?

а) открытым;

б) закрытым;

в) полуоткрытым;

г) изолированным;

д) вероятностным.

6. Как влияет общественное мнение на функционирование административной системы управления?

а) стимулирует функционирование;

б) тормозит принятие решений;

в) никак не влияет;

г) разрушает внутрисистемные связи;

д) усиливает контроль в организации.

7. Коммуникативный процесс в среде управления не включает в себя следующие элементы:

а) субъекта управления;

б) объекта управления;

в) сообщение;

г) оценку достоверности информации;

д) канал связи.

8. Какие индивидуально-стилевые различия восприятий выделяют в психологии управления?

а) аналитический стиль;

б) синтетический стиль;

в) аналитико-синтетический стиль;

г) конкретизирующий стиль;

д) эмоциональный стиль.

9. Каким наиболее типичным ошибкам восприятия подвержен руководитель?

а) «эффект ореола»;

б) «эффект торможения»;

в) «эффект физиогномической редукции»;

г) «эффект стереотипизации»;

д) «эффект забывания»;

е) «эффект новизны».

10. Какого вида памяти не принято выделять в психологии управления?

а) произвольная;

б) кратковременная;

в) оперативная;

г) долговременная;

д) функциональная;

е) непроизвольная;

ж) эффективная.

11. Какие особенности памяти охватывает феномен «краев и середин»?

а) лучше запоминается информация начала сообщения;

б) лучше запоминается информация конца сообщения;

в) хуже запоминается информация начала сообщения;

г) хуже запоминается информация конца сообщения;

д) лучше запоминается информация середины сообщения;

е) хуже запоминается информация середины сообщения.

12. Эффект Фишхофа состоит в:

а) хорошем запоминании информации по специальной методике;

б) хорошем запоминании структурированной информации;

в) затрудненном воспоминании негативных событий прошлого;

г) субъективно более достоверной воспринимается информация прошлого;

д) субъективно более недостоверной воспринимается информация прошлого;

е) наиболее реальной представляется информация настоявшего.

13. Какие виды мышления принято выделять в психологии управления?

а) синонимическое;

б) логическое;

в) культурное;

г) практическое;

д) дедуктивное;

е) наглядно-образное.

14. Какие условия управленческой деятельности повышают степень неопределенности и тем самым отражаются в специфике мышления руководителя?

а) дефицит времени для принятия решения;

б) простота организационной структуры управления;

в) минимальное количество коммуникаций в организации;

г) учёт индивидуальных психологических особенностей исполнителей;

д) высокая ответственность за принимаемые решения.

15. От высокоинтеллектуальной состоятельности руководителя прямо зависит?

а) скорость принятия управленческих решений;

б) качество принимаемых решений;

в) адекватность применения методов управления;

г) исполнительская дисциплина в организации;

д) эффективность управленческой деятельности в целом.

16. Какие интеллектуальные качества личности руководителя не оказывают видимого влияния на эффективность управления?

а) рефлексивность;

б) креативность;

в) прогностические способности;

г) обобщенность;

д) способности саморегуляции;

е) критичность мышления;

ж) скорость переработки информации.

17. Чем отличается понятие мотивации от понятия потребностей?

а) содержанием;

б) уровнем осознаваемости;

в) функциональными характеристиками;

г) социальной детерминантой;

д) влиянием на активность человека.

18. Какие мотивы в управленческой деятельности не относят к системе внутренней мотивации?

а) стремление к общественному признанию;

б) стремление к новизне;

в) стремление к двигательной активности;

г) стремление к эффективному освоению действительности и поведения в ней;

д) стремление к самодетерминизации;

е) стремление к самоактуализации.

19. Какие функции выполняют эмоции в организации деятельности?

а) контролирующую;

б) регулятивную;

в) познавательную;

г) запретительную;

д) сигнальную.

20. Что описывает зависимость Йеркса-Додсона?

а) результативность познавательной деятельности;

б) результативность управленческой деятельности в условиях временного дефицита;

в) работоспособность в зависимости от мотивации;

г) эффективность деятельности в зависимости от уровня активации;

д) надежность исполнения в зависимости от психического состояния.

21. Какие особенности управленческой деятельности выступают причиной возникновения и переживания стрессов?

а) работа с большим объемом разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;

б) высокая мера ответственности;

в) фактор дефицита времени;

г) фактор вероятности межличностных конфликтов;

д) существование групповых ценностей;

е) необходимость одновременно "быть тут и там" (полифокусность управленческой деятельности).

22. Какие психологические параметры характеризуют феномен лидерства?

а) лидерство осуществляется в больших социальных группах;

б) неформальная регуляция межличностных отношений;

в) лидерство возникает организованно и преднамеренно;

г) ответственность лидера более широка и объемна, чем ответственность руководителя;

д) у лидера нет четкой системы санкций к членам группы.

23. Конформизм - это психологическое понятие, описывающее:

а) отзывчивость и доброту человека;

б) решительность в действиях;

в) уступчивость просьбам других людей;

г) особое качество внимания;

д) восприимчивость к давлению группы, ее мнению.

24. Толерантность - это психологическое понятие, выражающее:

а) интеллектуальные возможности личности;

б) меру терпимости личности или группы к различным воздействиям извне;

в) систему внутренних ориентиров и ценностей в группе и личности;

г) степень эффективности приобретения навыка;

д) уступчивость в споре.

25. От каких психологических особенностей личности зависит эффективность управляющего воздействия?

а) от социального статуса;

б) от уровня обаяния;

в) от характерологических особенностей руководителя;

г) от уровня организации внимания;

д) от особенностей темперамента;

е) от особенностей рефлексивного поведения.

26. Внушаемость - это такое психологическое качество личности, которое проявляется в:

а) высоком уровне самосознания;

б) в моральной зависимости от группы;

в) низкой тревожности;

г) высокой ответственности;

д) в легкости манипулирования.

27. Немецкие психологи выделили главные причины дистресса, которые характерны для управляющих. В этот список нами включена причина, не влияющая на развитие дистресса. Определите ее?

а) страх не справиться с работой;

б) страх хронической усталости;

в) страх допустить ошибку;

г) страх конкуренции;

д) страх потерять работу;

е) страх потерять свое собственное "Я".

28. Что выражает психологическое качество личности управляющего - креативность?

а) устойчивость и работоспособность;

б) высокая переключаемость внимания;

в) способность к творчеству;

г) предприимчивость и стремление к достижениям;

д) независимость.

29. Что необходимо делать управляющему, чтобы свести искажение информации к минимуму?

а) увеличить число передаточных звеньев в канале информации;

б) своевременно корректировать информационный поток;

в) заблокировать обратную связь в системе управления;

г) использовать более простой способ передачи информации;

д) усилить домысливание неудовлетворительного информационного сообщения.

30. Какой стиль управления можно считать наиболее эффективным?

а) авторитарный;

б) демократический;

в) либеральный;

г) индивидуальный;

д) ситуативный;

е) соучаствующий.

Шкала оценивания

Показатель оценивания	**Критерий оценивания**	**Оценка**
Способен использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Сформированы знаний и умений разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	На высоком уровне: Самостоятельно, верно излагает материал, аргументирует выводы. Адекватно и полно представлены идеи / точку зрения / проект перед коллективом. Продемонстрированы несколько схем позиционирования результатов. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности.	Отлично
	На среднем уровне: Самостоятельно, верно излагает материал, аргументирует выводы. Адекватно и полно представлены идеи / точку зрения / проект перед коллективом. Продемонстрированы несколько схем позиционирования результатов. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности.	Хорошо
	На низком уровне: Самостоятельно, верно излагает материал, аргументирует выводы. Адекватно и полно представлены идеи / точку зрения / проект перед коллективом.	Удовлетворительно

	Продемонстрированы несколько схем позиционирования результатов. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности.	
	Не демонстрирует знания, умения, навыки	Неудовлетвор ительно

Выполнение тестовых заданий оценивается из расчета за каждый правильный ответ – 1 балл. Максимальное количество правильных ответов– 30, что равняется 30 баллам.

На выполнение задания обучающемуся отводится 60 минут. Проверка тестовых заданий осуществляется преподавателем после сдачи обучающимся тестовых материалов.

По итогам проверки баллы суммируются. В случае наличия в тестовом вопросе нескольких правильных вариантов ответа, за вопрос ставится 1 балл при указании всех правильных вариантов, при выборе одного правильного ответа из нескольких – 0,5 балла. Тест считается выполненным при результате: не менее 90% от возможных за тест баллов - оценка «отлично» (30 баллов); 70% от возможных за тест баллов - оценка «хорошо» (21 балл); 50% от возможных за тест баллов - оценка «удовлетворительно» (15 баллов); менее 50% от возможных за тест баллов - оценка «неудовлетворительно» (0 баллов).

Максимальное количество баллов в соответствии с балльно-рейтинговой системой, которое может выставить преподаватель по дисциплине в семестре для оценки «отлично», составляет 100 баллов, которые делятся следующим образом: текущий контроль – 70 баллов, промежуточная аттестация – 30 баллов.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся набрал 91-100 баллов.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся набрал 75 – 90 баллов.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся набрал 60 - 74 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся набрал 0 - 59 баллов.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

6.1 Текущий контроль предусмотрен в следующих формах: опрос, тестирование, эссе, реферат, ситуационные задания, опорный конспект, круглый стол

Устные ответы на вопросы опроса оцениваются по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов – студент верно, самостоятельно отвечает на поставленный вопрос, использует различные источники, ссылается на нормативно-правовые акты, выражает собственное мнение.

4 балла – студент верно, самостоятельно отвечает на поставленный вопрос, при ответе использует преимущественно материалы лекционных занятий, ссылается на нормативно-правовые акты.

3 балла – студент испытывает затруднения при ответе на поставленный вопрос, не может привести дополнительную информацию, не ссылается на нормативно-правовые акты.

0 баллов – студент не может ответить на поставленный вопрос.

Рефераты оцениваются по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

Защита рефератов осуществляется в форме групповой дискуссии[1], которая предполагает активное взаимодействие обучающегося с другими обучающимися группы и преподавателем. Дискуссия направлена на развитие коммуникативных навыков и формирования собственной позиции по рассматриваемой проблеме. Помимо содержания реферата преподавателем оценивается процедура его представления группе и аргументированность ответов на задаваемые выступающему вопросы.

[1] Защита реферата в форме групповой дискуссии в рамках практического занятия является интерактивной формой проведения занятия

5 баллов – реферат написан с соблюдением всех требований к письменным работам обучающихся, тема раскрыта полностью, верно определены объект и предмет исследования, представлен широкий перечень источников (не менее 10), проведен сравнительный анализ, использована действующая нормативно-правовая база, приведены различные точки зрения, сделаны выводы, обучающийся доступно с использованием профессиональной терминологии, без существенной опоры на текст представил основную проблему, которой был посвящен реферат и пути ее решения, обучающийся представил полные и развернутые ответы на вопросы группы, сформировал и отстаивает собственную позицию по рассматриваемой проблеме;

4 балла – реферат написан с соблюдением всех требований к письменным работам обучающихся, тема раскрыта полностью, представлен широкий перечень источников (не менее 10), использована действующая нормативно-правовая база, сравнительный анализ и выводы не представлены, обучающийся доступно, но с существенной опорой на текст, с использованием профессиональной терминологии представил основную проблему, которой был посвящен реферат, обучающийся представил достаточно полные ответы на вопросы группы, сформировал собственную позицию по рассматриваемой проблеме;

3 балла – реферат написан с соблюдением всех требований к письменным работам обучающихся, тема раскрыта не полностью, объект и предмет исследования определены неверно, обучающийся доступно, но с существенной опорой на текст, с частичным использованием профессиональной терминологии представил основную проблему, которой был посвящен реферат, обучающийся представил ответы не на вопросы группы, не сформировал собственную позицию по рассматриваемой проблеме;

0 баллов – тема не раскрыта, неверно определены объект и предмет исследования, список использованных источников недостаточных, отсутствует сравнительный анализ, не сделаны выводы, обучающийся с существенной опорой на текст, без использования профессиональной терминологии представил содержание реферата без формулировки основной проблемы, обучающийся не ответил на вопросы группы, не сформировал какую-либо позицию по рассматриваемой проблеме.

Эссе оцениваются по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

Защита эссе осуществляется в форме групповой дискуссии[2], которая предполагает активное взаимодействие обучающегося с другими обучающимися группы и преподавателем. Дискуссия направлена на развитие коммуникативных навыков и формирования собственной позиции по рассматриваемой проблеме. Помимо содержания эссе преподавателем оценивается процедура его представления группе и аргументированность ответов на задаваемые выступающему вопросы.

5 баллов – эссе написано с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, сделаны выводы, дана собственная аргументированная оценка процесса (явления, инструмента), обучающийся доступно, с использованием профессиональной терминологии сформулировал проблематику эссе, представил различные точки зрения (больше 2х) на причины возникновения рассматриваемой проблемы и пути ее решения, сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, представил аргументированные ответы на вопросы группы;

4 балла – эссе написано с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, сделаны выводы; собственная оценка процесса (явления, инструмента) не достаточно аргументирована, обучающийся доступно, с частичным использованием профессиональной терминологии сформулировал проблематику эссе, представил две точки зрения на причины возникновения

[2] Защита эссе в форме групповой дискуссии в рамках практического занятия является интерактивной формой проведения занятия

рассматриваемой проблемы и пути ее решения, сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, представил ответы на вопросы группы;

3 балла – эссе написано с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, не дана собственная оценка процесса (явления, инструмента); выводы не сделаны, обучающийся доступно, но без использования профессиональной терминологии, сформулировал проблематику эссе, представил только одну точку зрения на причины возникновения рассматриваемой проблемы и пути ее решения, частично сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, представил ответы не на все вопросы группы;

0 баллов – эссе написано с нарушением предъявляемых требований, тема не раскрыта, не дана собственная оценка процесса (явления, инструмента); выводы не сделаны, обучающийся без использования профессиональной терминологии, частично сформулировал проблематику эссе, не представил точки зрения на причины возникновения рассматриваемой проблемы и пути ее решения, не сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, не ответил на вопросы группы.

Индивидуальные, ситуационные задания оцениваются по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов. Обучающийся верно выполняет практическое задание, умеет правильно применять тот или иной инструмент при проведении анализа, может произвести адекватную оценку проблемной ситуации и сделать прогноз ее последствий, правильно решает ситуационную задачу, делая необходимые ссылки на теоретические материалы и приводя возможные варианты последствий).

4 балла. Обучающийся выполняет практическое задание с незначительными ошибками; правильно применяет тот или иной инструмент при проведении анализа, однако, недостаточно точно производит оценку проблемной ситуации, допускает несущественные ошибки при прогнозировании последствий проблемной ситуации, правильно решает ситуационную задачу, делая необходимые ссылки на теоретические материалы.

3 балла. Обучающийся выполняет практическое задание с существенными ошибками; выполняет практические расчеты в неполном объеме, испытывает трудности при выборе и применении инструментария проведения анализа; оценку проблемной ситуации производит с ошибками, которые после собеседования может исправить; не может осуществить прогноз последствий проблемной ситуации, при решении ситуационной задачи испытывает трудности в соотнесении теоретических знаний с практическими ситуациями.

0 баллов. Обучающийся не может выполнить практическое задание, произвести анализ; не может дать оценку проблемной ситуации, не способен осуществить прогноз последствий проблемной ситуации, решить ситуационную задачу.

Участие в работе круглого стола с мини-доклады и презентациями, *по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:*

5 баллов – доклад подготовлен с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, сделаны выводы, дана собственная аргументированная оценка процесса (явления, инструмента), сформулирована собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, даны аргументированные ответы на вопросы, презентация отражает содержание доклада;

4 балла – доклад подготовлен с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, сделаны выводы; собственная оценка процесса (явления, инструмента) не достаточно аргументирована, сформулирована собственная точка зрения на проблему и пути ее решения, даны ответы на вопросы, презентация отражает содержание доклада;

3 балла – доклад подготовлен с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, не дана собственная

оценка процесса (явления, инструмента); выводы не сделаны, даны ответы не на все вопросы, презентация отсутствует;

0 баллов – доклад подготовлен с нарушением предъявляемых требований, тема не раскрыта, не дана собственная оценка процесса (явления, инструмента); выводы не сделаны, не даны ответы на вопросы, презентация отсутствует.

Опорный конспект оценивается по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов – представлен состав всех субъектов управления бюджетами в рассматриваемом регионе, с использованием ссылок на действующие нормативно-правовые акты; полномочия определены верно, в достаточном объеме;

4 балла – представлен состав всех субъектов управления бюджетами в рассматриваемом регионе, ссылки на действующие нормативно-правовые акты приведены не в полном объеме; полномочия определены верно, в достаточном объеме;

3 балла – представлен не весь состав субъектов управления бюджетами в рассматриваемом регионе, ссылки на действующие нормативно-правовые акты отсутствуют (или приведены неверно); полномочия определены не для всех участников;

0 баллов – при определении состава участников использованы устаревшие нормативно-правовые акты; имеются ссылки на утратившие силу нормативно-правовые акты отсутствуют; полномочия определены не для всех участников.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

5.1. Методические указания для обучающихся по освоению материала занятий лекционного типа

Занятия лекционного типа по темам: «Психологическое содержание функций целеполагания и мотивирования, организации и координирования, контроля и оценки», «Личность и деятельность руководителя. Группа как объект управления», «Информация в управленческом процессе. Психология принятия управленческого решения», «Психология переговорного процесса» проводятся в интерактивной форме в виде лекции-диалога, в которой содержание подается преподавателем через серию вопросов, в частности об актуальных проблемах и направлениях психологии управления, на которые обучающиеся должны отвечать непосредственно в ходе лекции.

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению материала занятий семинарского типа

Занятия семинарского типа проводятся в форме семинарских занятий. На занятиях семинарского типа проводится проверка усвоения обучающимися отдельных тем дисциплин, проверка выполнения заданий.

Занятие практического типа по теме 2.2 «Психологическое содержание функций целеполагания и мотивирования, организации и координации контроля и оценки» проводится в форме представления и защиты обучающимися эссе.

Занятия практического типа по теме 3.1 «Личность и деятельность руководителя. Группа как объект управленческого решения» проводится в форме выполнения индивидуальных ситуационных заданий.

Занятие практического типа по теме 3.2 «Информация в управленческом процессе. Психология принятия управленческого решения» 3.4. «Психология переговорного процесса» проводятся в форме опроса, круглого стола.

Занятие практического типа по теме 4.2 «Семья как субъект внутришкольного управления и педагогического воздействия» проводится в форме круглого стола.

6.3. Вопросы для самостоятельной работы и подготовки к занятиям лекционного и семинарского типов (приводятся в дополнение к материалам п.4.2)

Типовые вопросы для самостоятельного изучения:

1.Субъекты и объекты управленческой деятельности. Объект и предмет психологии управления.

2. Важнейшие параметры структуры личности: направленность, способности, самооценка.

3. Правила эффективного мотивирования и стимулирования персонала.

4. Функция организации и координирования.

5. Психологическая сущность делегирования в организаторской деятельности.

6. Три важнейших аспекта личности руководителя: стиль управления, личностные качества и авторитет.

7. Характер общения с людьми и авторитет руководителя.

8. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.

9. Понятие «первичная официальная группа».

10. Социально-психологические законы: психического заражения, социального восприятия (перцепции), персонифицирования отношений.

11. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. Воздействие группы на личность.

12. Искажение и потеря информации, их психологическое значение и формы борьбы с ними: повторение, верификация, выпрямление связей.

13. Три подхода к принятию решений: интуитивный, основанный на суждениях, и рациональный.

14. Три вида взаимосвязей: взаимосвязи функционального характера; взаимосвязи, вытекающие из принадлежности людей к одной официальной группе; взаимосвязи психологического характера, вызванные потребностью людей в общении.

15. Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.

6.4 Методические указания по написанию эссе

Эссе – очерк, трактующий какие-либо проблемы не в систематическом научном виде, а в свободной форме. Эссе – прозаическое сочинение небольшого объёма и свободной композиции, трактующее частную тему и представляющее попытку передать индивидуальные впечатления и соображения, так или иначе, с нею связанные. Эссе по дисциплине «Инклюзивная социология» – творческое мини-сочинение по конкретной проблеме, имеющей отношение к одной из тем дисциплины.

Этапы написания эссе:

1) определение смысла предложенной проблемы, подбор и изучение научных статей, содержащих высказывания по ней;

2) осмысление проблемы в контексте дисциплины «Инклюзивная социология»;

3) формулирование своего отношения к высказыванию;

4) использование определений, терминов, обобщение, теоретическая обоснованность понятий и теорий;

5) использование фактов, примеров, обосновывающих позицию автора;

6) вывод.

6.5 Методические указания по написанию рефератов.

Реферат – результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные

взгляды на нее. Реферат должен состоять из следующих частей: титульный лист; содержание; введение; основной текст, разбитый на главы и подразделы (вопросы); заключение; библиографический список. Реферат оформляется в соответствии с требованиями Положения ДВИУ-ф РАНХиГС от 22.11.2013 г. № 72 «Об оформлении выпускных квалификационных работ и курсовых проектов (работ)».

6.6 Методические указания по подготовке мини-доклада для обсуждения на круглом столе

Мини-доклад должен содержать краткое изложение одной из актуальных проблем реформирования бюджетного процесса в РФ. При подготовке доклада следует использовать статьи из периодических изданий, выпущенные за последние три года, размещенные в научной электронной библиотеке (http://elibrary.ru). К докладу готовится презентация, содержащая основные результаты, которые выносятся на обсуждение.

6.7. Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Экзаменационные задания составлены на основании следующих типовых вопросах:

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Вклад в развитие психологии управления ученых Древнего мира, Средних веков, Нового и Новейшего времени (представитель и историческая эпоха по выбору докладчика).
3. Психологическая сторона власти в организации.
4. Личные и социально-психологические потребности во власти и подчинении.
5. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
8. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
9. Стресс в управленческой деятельности: причины, последствия, преодоления
10. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя.
11. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
12. Эффекты влияния группы на личность.
13. Особенности делового общения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
15. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
16. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
17. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
18. Средства психологического влияния.
19. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
20. Взаимосвязь уровня развития коллектива и стиля управления.
21. Способности и деловые качества руководителя.
22. Самооценка руководителя и особенности стимулирования труда подчиненных.
23. Типология качеств руководителя.
24. Коммуникативные качества руководителя и их значение для управленческого процесса.
25. Авторитет руководителя и его слагаемые. Типология авторитета.
26. Взаимосвязь понятий «авторитет» и «имидж» руководителя.
27. Психологические проблемы принятия управленческого решения.
28. Причины возникновения конфликтных ситуаций в управлении

29. Требования к информации в процессе управления. Суть и причины искажений информации.

30. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.

6.8 Методические рекомендации по изучению дисциплины с применением ДОТ

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на образовательном портале института: https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Страница каждой дисциплины на образовательном портале имеет следующую структуру и содержание:

1. **Общая информация** содержит:

– РПД – рабочую программу дисциплины, в которой представлены объем и место дисциплины в структуре образовательной программы; содержание и структура дисциплины; материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине; методические указания для обучающихся по освоению дисциплины и т.д);

– Календарно тематический план изучения дисциплины, в котором отражена дата проведения лекционного, семинарского занятий по соответствующей теме и режим проведения занятия (образовательный портал, Microsoft Teams, Skype, электронная почта преподавателя, чаты социальных сетей типа WhatsApp и др.)

– Инструкция по работе в СДО и рекомендации по изучению дисциплины посредством СДО

– График индивидуальных и групповых консультаций

2. **Лекционные материалы –** в этом разделе представлены текстовыми файлами лекции преподавателя (с разбивкой по темам, разделам и т.п.). В дополнение к лекционному материалу могут быть представлены презентации, нормативно-правовые документы

3. **Задания к занятиям семинарского типа (практич. занятиям, семинарам, лаб. работам и т.п.)** – в этом разделе представлены материалы к занятиям семинарского типа отдельными файлами для каждого отдельного занятия (согласно расписанию), в которых в полном объеме отражено содержание занятия по указанной теме, приведены задания с указанием балльной оценки за их выполнение, сроков выполнения и организационных моментов по представлению выполненных заданий преподавателю на проверку (например, сдача заданий старосте группе с последующей их отправкой на почту преподавателя единым письмом или личная отправка задания преподавателю каждым студентом).

4. **Самостоятельная работа –** в этом разделе представлена информация по организации самостоятельной работы студентов, например, указаны темы для самостоятельного изучения, перечень индивидуальных заданий, тематика докладов, рефератов. При наличие обязательной письменной работы (курсовая, проект, реферат, контрольная и т.д.) в этом разделе размещаются методические указания по выполнению этой работы.

5. **Текущий контроль** – в этом разделе представлены задания для выполнения их студентами с целью ведения учета текущей успеваемости студента.

6. **Промежуточная аттестация –** в этом разделе размещается информация по формату промежуточной аттестации, вопросы для подготовки к экзамену (зачету), тесты.

7. **Рекомендуемая литература –** в этом разделе представлен перечень рекомендуемой литературы для изучения дисциплины, ссылки на ЭБС.

8. **Успеваемость –** в этом разделе преподаватель размещает еженедельные сведения по успеваемости студентов.

Таким образом, весь материал необходимый для изучения студентом дисциплины представлен на образовательном портале института.

Для активного взаимодействия диалогового характера (лекции, семинары, консультации) со студентами преподаватель по мере освоения режима обучения с применением ДОТ может использовать различные возможности Интернет-пространства, допустимые для института (Google Класс, Microsoft Teams, Skype, WhatsApp). Для представления выполненных заданий на проверку преподавателю используется электронная почта преподавателя, образовательный портал института или Microsoft Teams.

Все виды работ проводятся по календарному учебному графику и строго по расписанию. В начале пары преподаватель проверяет присутствующих, дает комментарии по лекции (семинарскому занятию), дает задание, дает рекомендации по его выполнению, комментирует оценку за его выполнение, сроки и процедуру сдачи заданий.

Преподаватель ведет и сохраняет записи текущей успеваемости (выполненные задания, ведомость, студенческий журнал, журнал преподавателя) и видеозаписи и результаты промежуточной аттестации с обязательной идентификацией обучающихся (паспорт).

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1 Основная литература

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489478

2. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489072

3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489357

4. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/455716

7.2. Дополнительная литература

1. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81492.html

2. Захарова, Т.И. Социология и психология управления / Т.И. Захарова. - [Электронный ресурс]: учебное пособие Евразийский открытый институт, 2010 – Режим доступа : http://www.iprbookshop.ru/11097

3. Козлов, В.В. Психология управления [Электронный ресурс] / В.В.Козлов. – Саратов: Вузовское образование, 2014 – Режим доступа : http://www.iprbookshop.ru/18337

4. Коннов,В.И. Лекции по психологии управления [Электронный ресурс] / В.И. Коннов . - МГИМО,2013 – Режим доступа : https://e.lanbook.com/book/46277

5. Малягина, Н.А. Психология управления [Электронный ресурс] / Н.А Малягина : учебное пособие. - Евразийский открытый институт, 2011. – Режим доступа : http://www.iprbookshop.ru/10806

6. Овсянникова, Е.А. Психология управления: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – М. : ФЛИНТА, 2015. – Режим доступа : https://e.lanbook.com/book/70385

7. Шилов, Т.А. Социальная психология личности в организации [Электронный ресурс] / Т.А.Шилов: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология». – Московский городской педагогический университет, 2010. – Режим доступа : http://www.iprbookshop.ru/10806

7.3 Нормативно-правовые акты

1.Гражданский кодекс Российской Федерации//СПС «Консультант Плюс».

2. Закон об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]:– Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

7.4 Интернет-ресурсы

www.elibrary.ru – научная электронная библиотека
http://dviu.ranepa.ru/index.php?page=bibi2&rc=bibi – электронная библиотека ДВИУ
http://e.lanbook.com – электронно-библиотечная система «Лань»
http://www.iprbookshop.ru – электронно-библиотечная система «IPRbooks»
http://www.biblio-onlain.ru – электронно-библиотечная система ЭБС «Юрайт»

7.5 Иные источники

1.Журнал «Педагогика и психология образования» – http://mpgu.su/ob-mpgu/izdaniya-mpgu/pedagogika-psihologiya-obrazovaniya/

2. Милорадова, Н.Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. – М. : ФЛИНТА, 2013. — 233 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=44196 — Загл. с экрана.

3. Коннов, В.И. Лекции по психологии управления [Электронный ресурс] : . – Электрон. дан. – М. : МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2013. – 222 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46277 – Загл. с экрана.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Адрес	Наименование оборудованных учебных кабинетов	Оснащенность оборудованных учебных кабинетов, перечень программного обеспечения

680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), практик, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Учебные аудитории для самостоятельной работы обучающихся	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Специальная библиотека (библиотека ограниченного доступа) /	Помещение для самостоятельной работы обучающихся. Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся, технические средства обучения, мультимедийное оборудование. Читальный зал научной библиотеки оснащен компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Помещения для научно-исследовательской работы	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доска маркерная, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Актовый зал	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.

Информационные технологии реализуются через электронно-информационную образовательную среду Академии.