



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора

А.В. Троицкий

« ____ » _____ 2023 г.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

Королев
2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Костыря С.С. Рабочая программа дисциплины (модуля): Психология управления – Королев МО: «Технологический университет», 2023.

Рецензент: к.пед.н., доцент Афонин И.Д.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 37.04.01 «Психология» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023			

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО  С.С. Костыря, к.психол.н, доцент

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023			

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

Целью изучения дисциплины является ознакомление обучающихся с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; развитие психологических знаний будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования, а также создание предпосылок для применения психолого-управленческих знаний в практической работе.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие компетенции:

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой

Профессиональные компетенции:

ПК –1 - готовность к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

Основными **задачами** дисциплины являются:

1. Изучение основных этапов и условий развития зарубежной и отечественной психологии управления.

2. Анализ специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.

3. Анализ управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.

4. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления.

5. Характеристика специфики принятия управленческого решения и особенностей управленческого общения.

6. Формирование у обучающихся представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики.

После завершения освоения данной дисциплины студент должен:

Трудовые действия:

ОПК-9.2. Владеет методами, формами и средствами психологической работы в организации; осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной задачи

Необходимые умения:

ПК-1.2. Владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

Необходимые знания:

ОПК-9.1. Знает основные функции управления психологической практикой, особенности психологической работы в организации; результаты научных исследований в сфере «Организационная психология».

ПК-1.1. Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология управления» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы подготовки магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Изучение данной дисциплины базируется на ранее полученных знаниях при освоении программы бакалавриата.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины «Психология управления», являются базовыми для изучения дисциплины «Психологическая безопасность в организации», «Коучинг», дисциплин консультативного модуля, государственной итоговой аттестации и выполнения выпускной квалификационной работы.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Преподавание дисциплины ведется в 1 семестре и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации. Дисциплина предусматривает элементы практической подготовки, 20 часов.

Программой предусмотрены следующие виды контроля успеваемости текущий контроль успеваемости в форме тестирования и промежуточная аттестация в форме экзамена.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр ...	Семестр ...
Общая трудоемкость	108	108			
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	44	44			
Лекции (Л)	20	20			
Практические занятия (ПЗ)	24	24			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Практическая подготовка	20	20			
Самостоятельная работа	48	48			
Консультации	16	16			
Расчетно-графические работы	-	-			
Контрольная работа, домашнее задание	+	+			
Вид итогового контроля	Экзамен	Экзамен			

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, Час	Занятия в интерактивной форме, час	Практическая подготовка	Код компетенций
Тема 1. Методологические основы психологии управления.	2	2	1	2	ОПК-9 ПК-1
Тема 2. Развитие психологических теорий управления.	2	2	1	2	ОПК-9 ПК-1
Тема 3. Особенности личности менеджера.	2	2	1	2	ОПК-9 ПК-1
Тема 4. Профессиональная деятельность управленца.	2	4	1	2	ОПК-9 ПК-1
Тема 5. Функции субъекта управления.	2	2	1	2	ОПК-9 ПК-1
Тема 6. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации.	2	4	1	2	ОПК-9 ПК-1
Тема 7. Формальные и неформальные группы. Исследование межличностных отношений в группе.	4	4	2	4	ОПК-9 ПК-1
Тема 8. Социально-психологический климат в коллективе.	4	4	2	4	ОПК-9 ПК-1
Итого:	20	24	10	20	

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Методологические основы психологии управления.

Психология управления как наука. Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место психологии управления в системе психологической науки. Психологические законы и закономерности управления. Анализ отечественного и западного опыта управления. Методы психологии управления, их основное содержание. Классификация методов психологии управления. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования. Психологический эксперимент, его значение в практике управления. Классификация видов психологических исследований. Психология управления как наука. Предмет

психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место психологии управления в системе психологической науки. Психологические законы и закономерности управления. Анализ отечественного и западного опыта управления. Методы психологии управления, их основное содержание. Классификация методов психологии управления. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования. Психологический эксперимент, его значение в практике управления. Классификация видов психологических исследований.

Тема 2. Развитие психологических теорий управления.

Эволюция парадигм психологического подхода к управлению Школа научного направления в управлении. Административная школа управления. Школа человеческих отношений. Содержание поведенческого подхода к управлению. Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».

Тема 3. Особенности личности менеджера.

Психологические особенности свойств личности руководителя. Особенности психических процессов управленца (познавательных, регулятивных, коммуникативных). Основные психологические качества успешного руководителя. Управленческие способности руководителя. Психологические факторы профессионального стресса руководителей. Интегральный психологический портрет успешного управленца – профессионала. Психологическая сущность лидерства.

Тема 4. Профессиональная деятельность управленца.

Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя. Показатели управленческой эффективности. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя. Понятие управленческого мастерства руководителя. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя. Классификация стилей руководства.

Тема 5. Функции субъекта управления.

Система управленческих функций: деятельностное, технологическое и кадровое измерения (А.В. Карпов). Психологическое значение целеполагания. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования. Принятие решения как функция управления. Классификация решений. Этапы выработки решений. Психологическая сущность управленческого контроля.

Тема 6. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации.

Понятие группы, структура, виды групп, «понятие малая социальная группа». Классификация малых групп. Стадии и уровни развития группы.

Феноменология малых групп: подражание, групповое давление, конкуренция, сотрудничество, групповое сознание.

Коллектив и его основные характеристики. Закономерности групповой деятельности.

Тема 7. Формальные и неформальные группы.

Исследование межличностных отношений в группе. Понятие формальной и неформальной группы. Характеристика неформальной группы и учет ее особенностей в целях эффективного управления.

Способы исследования межличностных отношений в группе.

Тема 8. Социально-психологический климат в коллективе.

Понятие социально-психологического климата. Психологические механизмы формирования и динамики изменения социально-психологического климата. Климат и сотрудничество в группе. Признаки благоприятного социально-психологического климата.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины».

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

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

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

Основная литература:

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с.

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208

2. Луковников, Н. Н. Психология и педагогика профессиональной деятельности : учебное пособие / Н. Н. Луковников. — Тверь : Тверская ГСХА, 2019. — 197 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/134117>

3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

2. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учебное пособие / И. Б. Дуракова, Е. С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013423-9.<https://znanium.com/catalog/document?id=335847>

3. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 197 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система Znanium

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом данной дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология управления».

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

Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования: АРМ преподавателя, интерактивная доска прямой проекции, мультимедиа – проектор.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

**Королев
2023**

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	ОПК-9.	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	Тема 1-8	ОПК-9.2. Владеет методами, формами и средствами психологической работы в организации ; осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной задачи	-	ОПК-9.1. Знает основные функции управления психологической практикой, особенности психологической работы в организации; результаты научных исследований в сфере «Организационная психология».
2	ПК –1	готовность к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.	Тема 1-8	-	ПК-1.2. Владеет современными и технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.	ПК-1.1. Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Этапы и показатель оценивания компетенции	Шкала и критерии оценки
ОПК-9. ПК –1	Доклад	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; <p>В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</p>	<p>Проводится в устной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке к работе (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
ОПК-9. ПК –1	Письменное задание	<p>А) полностью сформирована – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована – 3-4 балла</p> <p>В) не сформирована – 2 и менее баллов</p>	<p>Время, отведенное на процедуру – 10-16 минут.</p> <p>Неявка – 0 баллов.</p> <p>Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
ОПК-9. ПК –1	Контрольная работа	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 90% правильных ответов</p>	<p>Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля.</p>
ОПК-9. ПК –1	Тест	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 90% правильных ответов</p>	<p>Критерии оценки определяются процентным соотношением.</p> <p>Не явка – 0</p> <p>Удовлетворительно - от 51%</p>

		<p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 70% правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; <p>В) не сформирована (компетенция не сформирована) - менее 50% правильных ответов</p>	<p>правильных ответов. Хорошо – от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
--	--	---	---

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика докладов:

1. Роль традиций и инноваций в формировании культуры управления.
2. Социальная ответственность менеджера.
3. Управленческая этика.
4. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия.
5. Современные тенденции управления социальной организацией.
6. Групповая дискуссия как метод выработки управленческого решения.
7. Психологические особенности управления конфликтом в рабочей группе.
8. Роль руководителя в разрешении организационных конфликтов.
9. Практическая ценность психологических особенностей личности в управлении.
10. Психология предпринимательства.

Примерная тематика письменных заданий:

Задание 1. Изучить ситуацию, составить психологические характеристики на конфликтующих, определить причины конфликта и высказать мнения о возможных путях преодоления конфликта.

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они неладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий.

Дополнительные материалы:

1. Из объяснений Л.

«Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». «В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

2. Архитектор в адрес Л.

«Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь?»; «А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!».

Задание 2. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист? В чем заключается причина конфликта? Как выйти из данного конфликта?

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа - придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, - сказал инженер, - дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересоваться, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Задание 3. Проанализируйте ситуацию, существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс? Кого из кандидатов, данные на которых приведены, Вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов.

Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму

(см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Возраст	45	28	35
Стаж работы	25	5	16
Число организаций, в которых работал кандидат	4	8	11
Образование	Среднее	высшее	среднее
Специальность	слесарь-водопроводчик	инженер-механик	слесарь-сборщик
Служба в ВС	Да	нет	да
Семейное положение	женат, 2 детей	холост	разведен, 3 детей
Место рождения	г. Москва	г. Королев	г. Тамбов

Примерная тематика контрольных работ

1. Социально-психологические факторы эффективного управления.
2. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
3. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
4. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.
5. Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.
6. Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.
7. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
8. Женщина – руководитель: психологический портрет.
9. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
10. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
11. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
12. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
13. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.
14. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
15. Стереотипы управленческой деятельности.
16. Толерантность в управленческой деятельности.
17. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.

Примерные тестовые задания

Автор школы человеческих отношений:

(-): Э. Мэйо

- (-): А. Файоль
- (-): К. Арджирис
- (-): А. Маслоу

Назовите фамилию автора двухфакторной модели мотивации:

- (-): Маслоу
- (-): Мюррей
- (-): Герцберг
- (-): Хекхаузен

Отличительной категорией отечественной психологии управления является

- (-): бессознательного
- (-): подкрепления
- (-): деятельности
- (-): интроспекции

Склонность личности видеть источники управления своей жизнью либо преимущественно во внешней среде, либо в самом себе называется

- (-): интроспекцией
- (-): локусом контроля
- (-): инверсией
- (-): паттерном

Иерархическую пирамиду потребностей разработал ...

- (-): К. Роджерс
- (-): А. Маслоу
- (-): Ф. Тейлор
- (-): К. Юнг

Основные принципы управленческого труда предложил в 1911 г....

- (-): Ф. Тейлор
- (-): А. Файоль
- (-): Ф. Гилбрет
- (-): Э. Мэйо

«Управлять – значит предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». Кто автор этого определения?

- (-): Ф. Тейлор
- (-): А. Файоль
- (-): Ф. Гилбрет
- (-): Э. Мэйо

Система способов, посредством которых руководство обеспечивает единое направление усилий всех членов организации к достижению общих целей, называется...

- (-): планирование
- (-): мотивирование
- (-): контроль
- (-): коммуникация

Содержание операций, условия, режим исполнительского труда и рационализация рабочих движений изучались...

- (-): школой научного управления
- (-): школой административного управления
- (-): школой человеческих отношений
- (-) школой поведенческих наук

Роль неформальных отношений в организации впервые стала изучаться...

- (-): школой научного управления
- (-): школой административного управления
- (-): школой человеческих отношений
- (-) школой поведенческих наук

Общая специфика управленческого труда на предприятии и функции управленческой деятельности изучались...

- (-): школой научного управления
- (-): школой административного управления
- (-): школой человеческих отношений
- (-) школой поведенческих наук

Автор понятия «терблиг»...

- (-): Ф. Тейлор
- (-): А. Файоль
- (-): Ф. Гилбрет
- (-): Э. Мэйо

Автор одной из процессуальных теорий мотивации:

- (-): А. Маслоу
- (-): К. Алдерфер
- (-): В. Врум
- (-): Ф. Тейлор

Автор одной из содержательных теорий мотивации:

- (-): А. Маслоу
- (-): В. Врум
- (-): Л. Портер
- (-): Э. Лоулер

«Средний человек в организации ленив, безынициативен, боится ответственности». К какой теории относится это убеждение?

- (-): W

- (-): X
- (-): Y
- (-): Z

Назовите автора теории организационного научения

- (-): К. Алдерфер
- (-): К. Арджирис
- (-): Ф. Герцберг
- (-): Д. Макгрегор

Какая концепция управления акцентирует внимание на необходимость обучения и развития людей в компании?

- (-): концепция управления трудовыми ресурсами
- (-): концепция управления персоналом
- (-): концепция управления человеческими ресурсами
- (-): гуманистическая концепция управления человеком

В каком подходе к управлению наиболее подробно исследуется степень воздействия организационной культуры на сознание человека?

- (-): экономический подход
- (-): органический подход
- (-): гуманистический подход
- (-): эволюционный подход

Определите, с идеями какой школы в наибольшей степени связан экономический подход к управлению?

- (-): школа научного управления
- (-): школа административного управления
- (-): школа человеческих отношений
- (-): школа поведенческих наук

С каким историческим периодом связывают появление теории принятия решений?

- (-): 60-е годы XIX в.
- (-): 20-е годы XX в.
- (-): 40-е годы XX в.
- (-): 90-е годы XX в.

4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине является одна промежуточная аттестация в виде экзамена в устной форме.

Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Экзамен	ОК-2 ОПК-2 ПК-3	2 вопроса	Экзамен проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведено на процедуру – 30 минут	Результаты предоставляются в день проведения экзамена	<p>Критерии оценки:</p> <p>«Отлично»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует системные знания о способах саморегуляции и принятия решений в различных ситуациях; • Уверенно владеет способами совершенствования коммуникативных процессов в процессе общения, навыками анализировать проблемные ситуации в ситуациях социальных и межличностных конфликтов, культурных барьеров и напряжений • Умеет формировать основные положения и задачи для коллективного обсуждения результатов научной деятельности <p>«Хорошо»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в недостаточно полном объеме демонстрирует знания о способах саморегуляции и принятия решений в различных ситуациях; • несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • в недостаточно полном объеме владеет навыками формирования основных положений и задач для коллективного обсуждения результатов научной деятельности <p>«Удовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • недостаточно демонстрирует знания о способах саморегуляции и

					<p>принятия решений в различных ситуациях;</p> <ul style="list-style-type: none"> • существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • слабо владеет навыками формирования основных положений и задач для коллективного обсуждения результатов научной деятельности <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незнание способов саморегуляции и принятия решений в различных ситуациях; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не владеет навыками формирования основных положений и задач для коллективного обсуждения результатов научной деятельности
--	--	--	--	--	--

Типовые вопросы, выносимые на экзамен

1. Психологические законы и закономерности управления.
2. Влияние социокультурных особенностей на практику менеджмента.
3. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя.
4. Основные концепции управления.
5. Школа научного направления в управлении (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберты).
6. Административная школа управления (А. Файоль и др.).
7. Школа человеческих отношений (Э. Мэйо).
8. Школа поведенческих наук.
9. Сущность и психологическое содержание управленческой деятельности.
10. Основные психологические качества успешного руководителя.
11. Особенности психических процессов управленца.
12. Управленческие способности руководителя.
13. Проблема профессионального выгорания руководителя.
14. Классификации стилей руководства.
15. Теории лидерства.
16. Методы руководства.
17. Проблема гендерных особенностей управленческой деятельности.

18. Система функций субъекта управления.
19. Психологическое значение целеполагания.
20. Принятие решения как функция управления. Основные подходы к процессу принятия решения.
21. Виды управленческих решений. Индивидуальные различия решений.
22. Организация как функция управления.
23. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования.
24. Понятие и виды контроля. Психологическая сущность управленческого контроля.
25. Мотивация в психологии управления.
26. Содержательные теории мотивации личности.
27. Процессуальные теории мотивации.
28. Принципы создания систем материального и нематериального стимулирования.
29. Психологическая классификация работников в организации.
30. Сущность профессионализма.
31. Типы и этапы карьеры. Факторы выбора карьеры.
32. Типы организационной культуры. Проблема формирования организационной культуры.
33. Психологический климат в трудовом коллективе.
34. Кадровая политика организации.
35. Сущность кадрового менеджмента.
36. Сущность и содержание оценки кандидатов при приёме на работу.
37. Проблема адаптации сотрудников в организации.
38. Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации сотрудников организации.
39. Организация аттестации персонала в современной организации.
40. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации.
41. Управленческое консультирование.
42. Характеристика управленческого общения.
43. Психологическая сущность деловых переговоров.
44. Возникновение и развитие конфликта в организации.

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

**Королев
2023**

1. Общие положения

Цель дисциплины: ознакомление обучающихся с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; повышение психологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования, а также создание предпосылок для применения психолого-управленческих знаний в практической работе.

Задачи дисциплины:

1. Изучение основных этапов и условий развития зарубежной и отечественной психологии управления.
2. Анализ специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.
3. Анализ управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.
4. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления.
5. Характеристика специфики принятия управленческого решения и особенностей управленческого общения.
6. Формирование у обучающихся представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики.

2. Указания по проведению практических занятий

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол.

Тема и содержание практического занятия: Психология управления как наука.

Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место психологии управления в системе психологической науки. Анализ отечественного и западного опыта управления.

Продолжительность занятия – 2 часа.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол. Дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: История становления психологии управления.

Школа научного направления в управлении. Административная школа управления. Школа человеческих отношений. Содержание поведенческого подхода к управлению. Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».

Продолжительность занятия – 2 часа.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

Тема и содержание практического занятия: Особенности личности менеджера.

Особенности психических процессов управленца (познавательных, регулятивных, коммуникативных). Управленческие способности руководителя. Психологические факторы профессионального стресса руководителей. Психологическая сущность лидерства. Сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер».

Продолжительность занятия – 2 часа.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Деловая игра.

Тема и содержание практического занятия: Профессиональная деятельность управленца.

Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя. Показатели управленческой эффективности. Понятие управленческого мастерства руководителя. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя. Стиль руководства и эффективность управленческой деятельности.

Продолжительность занятия – 4 часа.

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол.

Тема и содержание практического занятия: Функции субъекта управления.

Система управленческих функций: деятельностное, технологическое и кадровое измерения (А.В. Карпов). Психологическое значение целеполагания. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования. Принятие решения как функция управления. Классификация решений. Этапы выработки решений. Психологическая сущность управленческого контроля.

Продолжительность занятия – 2 часа.

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол. Дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации.

Понятие группы, структура, виды групп, «понятие малая социальная группа». Классификация малых групп. Структура малой группы. Размер малой группы. Структура коммуникаций в группе (в организации). Структура ролевого взаимодействия в группе.

Продолжительность занятия – 4 часа.

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол.

Тема и содержание практического занятия: Формальные и неформальные группы.

Понятие формальной и неформальной группы. Характеристика неформальной группы и учет ее особенностей в целях эффективного управления. Специфика межличностных отношений и общения в группе. Способы исследования межличностных отношений в группе. Зарубежные и отечественные психологические исследования формальных и неформальных групп.

Продолжительность занятия – 4 часа.

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Социально-психологический климат в коллективе.

Понятие социально-психологического климата. Психологические механизмы формирования и динамики изменения социально-психологического климата. Климат и сотрудничество в группе. Признаки благоприятного социально-психологического климата. Современные исследования социально-психологического климата в группе.

Продолжительность занятия – 4 часа.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом.

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Методологические основы психологии управления	Подготовка докладов: 1. Психологические законы и закономерности управления. 2. Методы психологии управления, их основное содержание. 3. Современные отечественные и зарубежные исследования в области психологии управления.
2.	Развитие психологических теорий управления	Подготовка презентаций: 1. Персоналии и их вклад в развитие психологии управления. 2. Основные понятия психологии управления.
3.	Особенности личности менеджера	Подготовка рефератов: 1. Основные психологические качества успешного руководителя. 2. Программы подготовки эффективного менеджера.
4.	Профессиональная деятельность управленца	Подготовка докладов: 1. Психологическая характеристика управленческой

		культуры руководителя. 2. Анализ эффективности управленческой деятельности. 3. Методы оценки управленческой деятельности.
5.	Функции субъекта управления	Подготовка презентаций: 1. Индивидуальные особенности осуществления управленческих функций. 2. Психологические оценки эффективного руководителя. 3. Психологический анализ организационной эффективности. 4. Методы оценки управленческой деятельности.
6.	Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации	Подготовка презентаций: 1. Исследование малых групп в зарубежной психологии. 2. Исследование малых групп в отечественной психологии. 3. Эффективное управление малыми группами. 4. Внутригрупповые процессы.
7.	Формальные и неформальные группы. Исследование межличностных отношений в группе	Подготовка докладов: 1. Социометрия групп. 2. Способы управления неформальными группами. 3. Референтометрия.
8.	Социально-психологический климат в коллективе	Подготовка рефератов: 1. Признаки неблагоприятного социально-психологического климата в группе. 2. Способы оптимизации социально-психологического климата.

5. Указания по проведению контрольных работ

5.1. Требования к структуре

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части)

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2-4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению

Объем контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт TimesNewRoman 14).

Примерная тематика контрольных работ

1. Социально-психологические факторы эффективного управления.
2. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
3. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
4. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.
5. Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.
6. Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.
7. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
8. Женщина – руководитель: психологический портрет.
9. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
10. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
11. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
12. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
13. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.
14. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
15. Стереотипы управленческой деятельности.
16. Толерантность в управленческой деятельности.
17. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.

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

Основная литература:

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208

2. Луковников, Н. Н. Психология и педагогика профессиональной деятельности : учебное пособие / Н. Н. Луковников. — Тверь : Тверская ГСХА, 2019. — 197 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/134117>

3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. — Изд. 2-е, стер. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 349 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 211 с. : ил., табл. — (Учебные издания для магистров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

2. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учебное пособие / И. Б. Дуракова, Е. С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013423-9. <https://znanium.com/catalog/document?id=335847>

3. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 197 с. : табл., ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система Znanium

8. Перечень информационных технологий

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом данной дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология управления».