

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 08.09.2021 15:30:38
Уникальный программный ключ:
94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ
(СамГУПС)**

Филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

РАССМОТРЕНА
на заседании Ученого совета филиала
СамГУПС в г. Нижнем Новгороде
протокол от 22 июня 2021 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ:
и.о. директора филиала
Н.Н. Маланичева
12 июля 2021 г.



Психология управления
рабочая программа дисциплины

Специальность 23.05.05 Системы обеспечения движения поездов

Специализация: Электроснабжение железных дорог

Форма обучения: очная

Нижний Новгород 2021

Программу составил: Фокина Т.А.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС:
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 23.05.05 Системы обеспечения движения поездов, специализация «Электроснабжение железных дорог» утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «27» марта 2018 г. № 217.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»

Протокол от «19» июня 2021 г. № 10

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, проф. _____



подпись

И.В. Каспаров

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

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Психология управления» является формирование у обучающегося компетенций в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта по специальности 23.05.05 «Системы обеспечения движения поездов».

Цели изучения дисциплины:

- получение студентами целостных систематизированных научных знаний по психологии управления и работе организации, которые составят базу для их профессиональной деятельности,
- развитие психологической составляющей профессионального мышления будущего специалиста в области управления на железнодорожном транспорте,
- формирование представлений о предмете психологии, методах психологического исследования и способах организации управленческого процесса,
- овладение понятийно-терминологическим аппаратом в области психологии управления, выработка представления о природе психики человека и ее основных функциях, роли воли, эмоций, потребностей и мотивов в межличностных отношениях, поведении и деятельности человека.

Основными задачами изучения дисциплины «Психология управления» являются:

- приобретение знаний в области психологии человека;
- изучение психологии личности и особенностей взаимосвязи человека с окружающим миром;
- освоение особенностей межличностных отношений, эффективные способы организации делового общения и деятельности руководителя;
- формирование творческого отношения к будущей профессиональной деятельности, навыков применения полученных знаний к решению научно-производственных задач.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Индикатор	Результаты освоения учебной дисциплины
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные социально-психологические методы управления; - основы применения социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - эффективность применения социально-психологических методов в различных управленческих ситуациях <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом; - анализировать и систематизировать применение социально-психологических методов при построении эффективной

		<p>системы управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в современных методах исследования персонала и использовать их в работе <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом; - навыками работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом; - приемами работы, как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.
УК-3.2	Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах; - основы, сущность, задачи, социально-психологические методы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах; - эффективность применения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; - анализировать и систематизировать применение тех или иных способов собственной деятельности и образования, основ лидерства; планирование самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач - ориентироваться в наиболее эффективных способах развития собственной деятельности и образования, планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения реалистических целей профессионального роста; - методами и приемами определения реалистических целей профессионального роста; - методологией определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основ лидерства.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Психология управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) и является дисциплиной по выбору.

Код дисциплины	Наименование дисциплины	Коды формируемых компетенций
----------------	-------------------------	------------------------------

Осваиваемая дисциплина		
Б1.В.ДВ.02.01	Психология управления	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)
Предшествующие дисциплины		
	нет	
Дисциплины, осваиваемые параллельно		
	нет	
Последующие дисциплины		
Б1.О.30	Управление персоналом	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)
Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделяемых на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов по учебному плану	Курсы (семестры)
		2 (4)
Общая трудоемкость дисциплины:		
- часов	72	72
- зачетных единиц	2	2
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), часов	36,25	36,25
из нее: аудиторные занятия, всего	36,25	36,25
в т.ч. лекции	18	18
практические занятия	18	18
лабораторные работы		
КА	0,25	0,25
КЭ		
в т.ч. в интерактивной форме		
Самостоятельная подготовка к экзаменам в период экзаменационной сессии (контроль)		
Самостоятельная работа	35,75	35,75
в том числе на выполнение:		
контрольной работы		
расчетно-графической работы		
реферата		
курсовой работы		
Виды промежуточного контроля	За	За
Текущий контроль (вид, количество)		

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Темы и краткое содержание курса

Тема 1. Психика человека. Психология психических познавательных

процессов и состояний

Понятие, основные функции, структура и формы проявления психики. Развитие психики в процессе онтогенеза и филогенеза. Центральная и периферическая нервные системы. Рефлекс и структура рефлекторного механизма. Первая и вторая сигнальные системы.

Взаимосвязь трех уровней психической деятельности человека: бессознательного, подсознательного и сознательного. Сознание как высшая форма проявления психики. Типы нервной системы.

Общая характеристика познавательных процессов: ощущение, восприятие, мышление, представления, воображение, внимание, память, речь. Общая характеристика эмоционально-волевых процессов - чувства, воля. Структура и этапы волевого действия. Психические состояния – настроение, фрустрация, стресс и дистресс, аффект, депрессия, страсти.

Кризисные, пограничные и реактивные состояния личности (неврозы, фобии, психопатии, реактивные депрессии, аффективно-шоковые реакции). Состояние психического напряжения в опасных ситуациях. Адаптивное поведение в экстремальных ситуациях.

Тема 2. Психология личности. Структурные компоненты личности

Соотношение объемов понятий «человек», «личность», «индивид» и «индивидуальность». Структура личности и психологические теории развития личности: концепция личности Г. Айзенка, динамическая структура личности по К.К. Платонову. Модель возрастной периодизации развития личности Л. Колберга, Э. Эриксона, А.В. Петровского, Л.С. Выготского и Д.Б. Эльконина. Социализация личности и формирование Я-концепции личности.

Структура психических свойств личности. Понятие «темперамент» и основные составляющие темперамента. Понятие «способности». Факторы, влияющие на формирование способностей. Классификации способностей. Потребности и мотивация поведения личности. Виды потребностей. Классификация потребностей А. Маслоу.

Мотивационная сфера личности. Виды мотивов и мотивации. Психология индивидуальных различий. Понятие «дифференциальная психология», ее основные задачи и методы.

Тема 3. Личность руководителя: психологический портрет

Понятие руководства. Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические (психологический климат в коллективе, мотивация его членов, авторитет руководителя, самооценка коллектива и т.д.) и непсихологические (действенность, экономичность, качество, производительность, инновации, прибыльность и т.д.) критерии эффективности руководства. Виды авторитета. Формальный и психологический авторитет руководителя (моральный и функциональный авторитет).

Тема 4. Психодиагностика в системе управления

Анализ области и задачи применения психодиагностики в сфере управления персоналом. Основные группы тестов, опросников, анкет используемые в кадровой работе, а также примеры реальных практических методик к каждой из групп.

Тема 5. Мотивация и стимулирование труда в системе управления

Мотивация: содержательные теории (Тейлор, Мэйо, Маслоу, Мак Клеlland, Герцберг и др.) и процессуальные теории (Врум, Портер - Лоулер). Потребности: первичные и вторичные потребности, законы результата и вознаграждения (внутреннего и внешнего). Теория потребностей Мак Клеllанда, двухфакторная теория Герцберга. Теории ожидания персонала (В. Врум). Теория справедливости (Портер-Лоулер). Анализ и диагностика мотивации персонала, объективация данных и коррекция. Составление диагностических баз данных. Общая характеристика методов управления мотивацией персонала: методы стимулирования, карьерного роста, инноваций и управления проектной деятельностью топ-менеджеров.

Тема 6. Профессиональные деформации руководителя и персонала, их диагностика и коррекция

Теоретические аспекты профессиональных деформаций. Эмоциональное выгорание. Административный восторг. Управленческая эрозия. Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности. Психологический контекст целеполагания. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного менеджера.

Тема 7. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики

Общение и его виды: (непосредственное и опосредованное, деловое и личностное, межличностное, лично-групповое, межгрупповое, одностороннее). Вербальные и невербальные средства общения. Конфликт. Классификация конфликтов. Правила, приемы и техники конструктивного общения. Массовая коммуникация как предмет изучения в социальной психологии. Особенности массовой коммуникации. Слухи как специфический вид массовой коммуникации. Социально-психологический климат в организации и методы его диагностики. Социометрия и цветовая социометрия (Я.Морено).

Организационная культура и психологический климат. Бессознательное организации и психологический климат. Проективные методы в диагностике эмоционального фона психологического климата. Методы учета неформальных отношений и их использования в формировании позитивного психологического климата в организации. Ценности индивидуальные и групповые и их влияние на сплоченность организации и формирование корпоративной культуры.

Тема 8. Коммуникативная культура менеджера

«Языки общения»: вербальный, невербальный, язык собственной ценности. Идентификация, рефлексия, эмпатия, конгруэнтность. Типичные ошибки общения: эффект ореола, эффект порядка, эффект опережения, эффект средней ошибки, эффект новизны, проекции, иллюзии контраста, стереотипизации и др. Приемы активного и пассивного слушания: уточнение, парафраза, отражение чувств, обобщение.

Организационные формы общения: деловая беседа, совещание, пресс-конференция, собеседование, деловые переговоры и др. Основы деловой беседы. Фазы деловой беседы: подготовительная, фаза установление раппорта, фаза сбора текущей информации, фаза аргументации и нейтрализации возражений, принятие решения, резюме, анализ проведенной беседы. Сбор информации: виды вопросов,

мета-модель языка. Приемы аргументации, контраргументации. Работа с возражениями собеседника. Манипуляция в управленческом взаимодействии. Приемы корректной психологической защиты.

Тема 9. Психология эффективного управления конфликтом

Конструктивные и деструктивные конфликты. Стадии развития конфликта. Особенности конфликтов в организации, конфликт между персоналом и руководством, между руководителями подразделений в организации, между руководством и учредителями компании, между исполнителями, между сотрудниками и клиентами компании. Профилактика конфликтов. Коалиции в организации и борьба за власть. Политический фрейм и его применений при расстановке сил в организации.

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Названия разделов и тем	Всего часов по учебному плану	Виды учебных занятий			СР
		Контактная работа (Аудиторная работа)			
		ЛК	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Психика человека. Психология психических познавательных процессов и состояний	4				4
Тема 2. Психология личности. Структурные компоненты личности	8	4			4
Тема 3. Личность руководителя: психологический портрет	10		6		4
Тема 4. Психодиагностика в системе управления	4				4
Тема 5. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	8	4			4
Тема 6. Профессиональные деформации руководителя и персонала, их диагностика и коррекция	4				4
Тема 7. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики	15	5	6		4
Тема 8. Коммуникативная культура менеджера	9	5			4
Тема 9. Психология эффективного управления конфликтом	9,75		6		3,75
КА	0,25				
КЭ					
Контроль					
ИТОГО	72	18	18		35,75

4.3. Тематика практических занятий

Тема практического (семинарского) занятия	Количество часов
1. Личность руководителя: психологический портрет	6
2. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики	6
3. Психология эффективного управления конфликтом	6
ИТОГО за 2 курс	18

4.4. Тематика лабораторных работ

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

4.4. Тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

4.5 Тематика контрольных работ

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

5.1. Распределение часов по темам и видам самостоятельной работы

Разделы и темы	Всего часов по учебному плану	Вид самостоятельной работы
Тема 1. Психика человека. Психология психических познавательных процессов и состояний	4	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 2. Психология личности. Структурные компоненты личности (способности, темперамент, характер, воля, эмоции и мотивация)	4	Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 3. Личность руководителя: психологический портрет	4	Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 4. Психодиагностика в системе управления	4	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 5. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	4	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 6. Профессиональные деформации руководителя и персонала, их диагностика и коррекция	4	Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 7. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики	4	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 8. Коммуникативная культура менеджера	4	Работа со справочной и специальной литературой. Подготовка к промежуточной аттестации.
Тема 9. Психология эффективного управления конфликтом	3,75	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Подготовка к промежуточной аттестации.
ИТОГО:	35,75	

5.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов с указанием места их нахождения

- учебная литература – библиотека филиала, электронные библиотечные системы;
- методические рекомендации по выполнению контрольной работы;
- методические рекомендации по самостоятельному изучению теоретического материала - сайт филиала.

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

Виды оценочных средств	Количество
Текущий контроль	
Контрольная работа	1
Промежуточный контроль (промежуточная аттестация)	
Зачет	1

Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе

7. Перечень основной и дополнительной литературы

7.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Глухова Т. Г., Шабалина А. Н.	Психология управления: курс лекций	Самара : СамГУПС, 2014. — 99 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/130298	Электронный ресурс
Л1.2	Глухова, Т. Г.	Психология управления: курс лекций для студ. заочн. формы обучения	Самара : СамГУПС, 2007. — 34 с. Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/130346	Электронный ресурс
7.2. Дополнительная литература				
Л2.1	Под общ. ред. Головей Л.А.	Психология развития и возрастная психология : учебник и практикум для вузов	Москва : Юрайт, 2021. — 413 с. — Режим доступа https://urait.ru/bcode/468692	Электронный ресурс

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

1. Официальный сайт филиала
2. Электронная библиотечная система

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Лекционные занятия включают в себя конспектирование учебного материала, на занятиях необходимо иметь тетрадь для записи и необходимые канцелярские принадлежности.

2. Практические занятия - это активная форма учебного процесса. Являются дополнением лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся, а также средством проверки усвоения ими знаний, даваемых на лекции и в процессе изучения рекомендуемой литературы. Практические занятия проводятся в виде семинаров. Студентам предлагаются темы и вопросы для обсуждения.

3. В рамках самостоятельной работы студент должен выполнить контрольную работу. Прежде чем выполнять задание контрольной работы, необходимо изучить теоретический материал, ознакомиться с методическими указаниями по выполнению работы. Выполнение и защита контрольной работы являются непременным условием для допуска к зачету. Во время выполнения контрольной работы можно получить групповые или индивидуальные консультации у преподавателя.

10. Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии и программное обеспечение:

- для проведения лекций, демонстрации презентаций и ведения интерактивных занятий: Microsoft Office 2010 и выше.

Профессиональные базы данных,

используемые для изучения дисциплины (свободный доступ)

База профессиональных данных «Мир психологии» - <http://psychology.net.ru/>

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

11.1. Требования к аудиториям (помещениям, кабинетам)

для проведения занятий с указанием соответствующего оснащения

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой специалитета (проведение занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) - кабинет «Социальных и гуманитарных дисциплин», аудитория № 404. Специализированная мебель: столы ученические - 18 шт., стулья ученические - 36 шт., доска настенная - 1 шт., стол преподавателя - 1 шт., стул преподавателя - 1 шт. Технические средства обучения: переносной экран, переносной проектор, ноутбук. Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины - комплект презентаций (хранится на кафедре).

11.2. Перечень лабораторного оборудования

Лабораторное оборудование не предусмотрено.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

1.1. Перечень компетенций

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор УК-3.1. Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов

Индикатор УК-3.2. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

Наименование этапа	Содержание этапа (виды учебной работы)	Коды формируемых на этапе компетенций, индикаторов
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	Лекции, самостоятельная работа студентов с теоретической базой, практические занятия	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)
Этап 2. Формирование умений	Практические занятия	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	Выполнение контрольной работы	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)
Этап 4. Проверка усвоенного материала	Защита контрольной работы, Зачет	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

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

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции	Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии	Способы оценки
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)	-посещение лекционных и практических занятий; - ведение конспекта лекций; - участие в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии;	-наличие конспекта лекций по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение; -активное участие студента в обсуждении теоретических вопросов;	участие в дискуссии
Этап 2. Формирование умений (решение	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)	-выполнение заданий практического	-успешное самостоятельное решение задач	выполнение заданий практических

задачи по образцу)		занятия		занятий
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)	- наличие правильно выполненной контрольной работы	- контрольная работа имеет положительную рецензию и допущена к защите	контрольная работа
Этап 4. Проверка усвоенного материала	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)	- успешная защита контрольной работы; -зачет	- ответы на все вопросы по контрольной работе; - ответы на основные и дополнительные вопросы зачета	устный ответ

2.2. Критерии оценивания компетенций по уровню их сформированности

Код компетенции	Уровни сформированности компетенций		
	базовый	средний	высокий
УК-3 (УК-3.1)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные социально-психологические методы управления; - основы применения социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - эффективность применения социально-психологических методов в различных управленческих ситуациях особенности коммуникативного процесса при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом; - анализировать применение социально-психологических 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - главные и второстепенные социально-психологические методы управления; - основы применения и прогнозирования результата социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - эффективность построения и применения социально-психологических методов в различных управленческих ситуациях особенности коммуникативного процесса при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия <p>Уметь: - анализировать и структурировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и систематизировать 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные типовые, главные и второстепенные социально-психологические методы управления; - основы применения, прогнозирования и систематизации результата социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - эффективность прогнозирования, построения и применения социально-психологических методов в различных управленческих ситуациях особенности коммуникативного процесса при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозировать анализировать и структурировать социально-психологические методы при построении эффективной системы

	<p>методов при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- ориентироваться в методах исследования персонала и использовать их в работе</p> <p>Владеть:</p> <p>- способами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- навыками работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- приемами работы, как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.</p>	<p>применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- ориентироваться в современных методах исследования персонала и использовать их в работе</p> <p>Владеть:</p> <p>-способами и методами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>-способами работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- методологией работы, как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.</p>	<p>управления персоналом;</p> <p>- анализировать, систематизировать и прогнозировать применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- ориентироваться в современных -валидных методах исследования персонала и использовать их в работе</p> <p>Владеть:</p> <p>- способами, методами и приемами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- навыками, методами и способами работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- приемами работы и методологией работы как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.</p>
<p>УК-3 (УК-3.2)</p>	<p>Знать:</p> <p>- основные способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах;</p> <p>- основы, сущность, задачи, социально-психологические методы определения и</p>	<p>Знать:</p> <p>- основные способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах;</p> <p>- основы, сущность, задачи, социально-психологические методы определения и реализации приоритетов</p>	<p>Знать:</p> <p>- основные способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах;</p> <p>- основы, сущность, задачи, социально-психологические методы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности</p>

	<p>реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; - анализировать и систематизировать применение тех или иных способов собственной деятельности и образования, основ лидерства; планирование самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения реалистических целей профессионального роста; - методами и приемами определения реалистических целей профессионального роста 	<p>развития собственной деятельности и образования,</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность применения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; - анализировать и систематизировать применение тех или иных способов собственной деятельности и образования, основ лидерства; планирование самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач; - ориентироваться в наиболее эффективных способах развития собственной деятельности и образования <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения реалистических целей профессионального роста; - методами и приемами определения реалистических целей профессионального роста; - методологией определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и 	<p>и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность применения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; - анализировать и систематизировать применение тех или иных способов собственной деятельности и образования, основ лидерства; планирование самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач; - ориентироваться в наиболее эффективных способах развития собственной деятельности и образования, планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения реалистических целей профессионального роста; - методами и приемами определения реалистических целей профессионального роста;
--	---	---	---

		образования	- методологией определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основ лидерства
--	--	-------------	--

2.3. Шкалы оценивания формирования индикатора достижения компетенций

а) Шкала оценивания зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Зачтено	Все индикаторы достижений компетенции сформированы на уровне не ниже базового и студент отвечает на дополнительные вопросы - прочно усвоил предусмотренный программой материал; - правильно, аргументировано ответил на все вопросы; - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; - без ошибок выполнил практическое задание
Не зачтено	Все индикаторы достижений компетенции сформированы на уровне ниже базового и студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.

б) Шкала оценивания контрольных работ

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Зачтено	Все индикаторы достижений компетенции сформированы на уровне не ниже базового. Даны ответы на все теоретические вопросы. Все задания выполнены верно и имеют необходимые пояснения.
Не зачтено	Все индикаторы достижений компетенции сформированы на уровне ниже базового. В выполненных заданиях допущены ошибки, необходимые пояснения отсутствуют, имеются ошибки в теоретических вопросах.

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Типовые задания (оценочные средства)
УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)	Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	- дискуссия: вопросы для обсуждения (методические рекомендации для проведения практических)
	Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	- задачи: практические занятия (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	- контрольная работа (методические рекомендации)

	Этап 4. Проверка усвоенного материала	- вопросы к зачету (приложение 1)
--	---------------------------------------	-----------------------------------

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Зачет

Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. Зачет проходит в форме собеседования по билетам, в которые включаются теоретические вопросы и задачу. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Аудиторное время, отведенное студенту, на подготовку – 30 мин.

Дискуссия

При проведении дискуссии студентам для обсуждения предлагаются вопросы по теме, отведенной на практическое занятие (согласно рабочей программе учебной дисциплины).

Практические занятия

Практические занятия - метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у студентов умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы. При проведении практических занятий студентам предлагаются два вида задач по темам, отведенным на практическое занятие (согласно рабочей программе учебной дисциплины).

Контрольные работы

Это внеаудиторный вид самостоятельной работы студентов.

Контрольные работы по дисциплине «Психология управления» составлены в соответствии с программой курса и включает в себя следующие задания.

Тематика контрольных работ:

1. Общая характеристика систем управления персоналом.
2. Макро- и микроуровни управления. Основные характеристики микроуровня управления социальным поведением.
3. Управление развитием HR. Представление об обучающейся организации.
4. Управление обучением персонала. Структура деятельности Учебных Центров.
5. Управление кадровой и социальной политикой. Социальная и кадровая политика. Гуманистическая социальная политика.
6. Содержание и формы социальной политики в организации. Субъекты и объекты социальной политики.
7. Социально- политические, юридические, организационные, экономические, процессуально-гигиенические и психологические аспекты управления персоналом.
8. Общая характеристика методов управления мотивацией персонала. Социальные методы управления персоналом и их характеристика.
9. Общая характеристика методов управления мотивацией персонала.

Социально-психологические методы управления персоналом.

10. Современные теории управления и их использование в управлении персоналом.

11. Персонал как основной ресурс организации. Функциональные обязанности менеджера по персоналу.

12. Основные функции менеджера. Классические и современные модели управления персоналом. Администрирование в управлении персоналом.

13. Планирование и целеполагание в управлении персоналом.

14. Процесс делегирования полномочий. Должностные инструкции персонала.

15. Мотивировка, обратная связь, поддержка и воодушевление в управлении персоналом.

16. Задачи менеджера в управлении персоналом. Функциональные обязанности менеджера по персоналу.

17. Управление мотивацией персонала. Теории мотивации.

18. Анализ и диагностика мотивации персонала. Влияние структуры заработной платы на эффективность сотрудников в организации.

19. Общая структура управления персоналом. Основные ошибки управления.

20. Уровневая структура управления персоналом и ее характеристики.

21. Личные и командные мотивы поведения. Групповое поведение и групповая динамика. Механизмы личного влияния в группе.

22. Метод собеседования при отборе персонала. Структура интервью с сотрудником организации.

23. Базовые аспекты управления персоналом: когнитивные, эмоциональные, волевые и поведенческие аспекты.

24. Духовный менеджмент в работе с персоналом: управление идеями и смыслами.

25. Смысловая структура индивидуального и массового сознания в организации.

Организационные ценности и управление сплоченностью в организации.

26. Лидерство и руководство. Теории лидерства. Типологии лидеров и стили управления.

27. Клинический подход к феномену лидерства в организации. Влияние лидерских качеств руководителя на характер взаимоотношений в организации.

28. Самоуправление. Навыки делового администрирования менеджеров. Тайм-менеджмент.

29. Характеристика систем управления персоналом: кадровые службы, отделы персонала, Учебные Центры и обучающие организации.

30. Коррекционно-обучающие методы в работе с персоналом: консалтинг, коучинг, тренинг. Маркетинговые исследования психологических услуг в области управления персоналом.

31. Консалтинг в области управления персоналом: кадровый (рекрутинг), организационный и управленческий консалтинг.

32. Общая характеристика тренинговых методов в обучении персонала. Тренинги продаж в развитии персонала.

33. Рабочие группы и команды и их характеристики. Тренинги командообразования и корпоративной культуры. Тренинги проектных групп в развитии организации.

34. Тренинги переговоров и принятия управленческих решений.
35. Групповые обсуждения и фокус-группы.
36. Методы коучинга в управлении и обучении персонала, в развитии организации.
37. Методы оценки профессионального и личностного потенциала персонала.
38. Подбор и расстановка кадров. Разработка и реализация кадровых программ. Текучесть кадров и ее причины.
39. Адаптация и обучение персонала в партиципативной организации.
40. Взаимодействие кадровой службы организации с рекрутинговыми службами в подборе и отборе персонала. Штатное расписание и планирование штата.
41. Подбор и отбор персонала. Резюме претендентов на вакантные должности и их оценка.
42. Характеристика биографического метода в анализе организационной ситуации и влиянии биографии руководителя на развитие организации.
43. Кадровый аудит и профилактика конфликтов в организации. Организация деятельности кадровой службы в организации.
44. Уровень мотивации сотрудника, ценностные ориентации, лояльность и профессиональная квалификация.
45. Феномен «эмоционального выгорания» и сопротивления персонала.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА

Вопросы для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»

1. Психология управления как наука
2. Предмет, объект и субъект психологии управления
3. Основные методы
4. Понятие об организации, её структуре
5. Консолидирующая роль управления
6. Лидерство и руководство
7. Психологическая характеристика и структура личности руководителя
8. Стили лидерства
9. Основные теории лидерства
10. Самоменеджмент
11. Теории власти.
12. Критерии эффективности руководства.
13. Коучинг и его использование
14. Сущность понятия "управленческие функции"
15. Основные типы управленческих функций
16. Общие принципы управления
17. Мотивогенные зоны управления
18. Профессиональная и социальная адаптация
19. Стресс и стрессоустойчивость
20. Группа и коллектив
21. Феномен групповой динамики
22. Ролевое поведение в группе
23. Принятие управленческого решения.
24. Переговорный процесс
25. Эффективное совещание
26. Конструктивная критика
27. Структура организационной культуры
28. Команда. Командообразование
29. Социально-психологический климат
30. Психология организационного конфликта.

Вопросы для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»

31. Управленческая деятельность: содержание и основные подходы к ее изучению
32. Психологические особенности реализации функций управления
33. Профессионализм государственного служащего: сущность, особенности развития и оценки
34. Стороны и критерии профессионализма государственного и муниципального служащего
35. Особенности профессионального развития личности: барьеры, противоречия, кризисы
36. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя

37. Особенности управленческой деятельности в обычных и экстремальных трудовых условиях
38. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы
39. Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма государственных служащих
40. Стратегии профессионального самосохранения личности государственных и муниципальных служащих
41. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности
42. Интеллект и эффективность управленческой деятельности
43. Теоретические основы мотивации персонала
44. Психологические особенности мотивации персонала
45. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала
46. Работоспособность человека в труде
47. Функциональные состояния: виды, особенности проявления и профилактики
48. Стилль управления как качественная характеристика руководителя
49. Инновационные подходы к формированию эффективного стилия управления
50. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема
51. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление
52. Психическое выгорание у менеджеров
53. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности
54. Исследование профессиональных деформаций руководителей
55. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации
56. Коммуникативная компетентность менеджера
57. Конфликты в деятельности менеджера: особенности развития и стратегии управления
58. Учет половозрастных особенностей человека в организации профессиональной деятельности.
59. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
60. Группа как социально-психологическая общность

Проверка уровня обученности «ВЛАДЕТЬ»

Студент должен владеть способностью решать задачи профессиональной деятельности на основе оптимальной дидактической стратегии психологии управления.

Способами активизации познавательного интереса на учебном занятии и в самостоятельной работе и навыками эффективного общения, техникой диалогового изложения предметного материала.

Умением доходчиво и аргументировано излагать собственную точку зрения, вести дискуссии.