

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна  
Должность: директор филиала  
Дата подписания: 08.09.2022 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: Автоматика и телемеханика на железнодорожном  
транспорте

Форма обучения: заочная

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 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, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- основные социально-психологические методы управления;</li><li>- основы применения социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом;</li><li>- эффективность применения социально-психологических методов, в различных управленческих ситуациях</li></ul>

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

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Психология управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока Б1 Дисциплины (модули) и является дисциплиной по выбору.

Код дисциплины	Наименование дисциплины	Коды формируемых компетенций. индикаторов
<b>Осваиваемая дисциплина</b>		
Б1.В.ДВ.02.01	Психология управления	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)
<b>Предшествующие дисциплины</b>		
	нет	
<b>Дисциплины, осваиваемые параллельно</b>		
	нет	
<b>Последующие дисциплины</b>		
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
		2
Общая трудоемкость дисциплины:		
- часов	72	72
- зачетных единиц	2	2
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), часов</b>	8,65	8,65
из нее: аудиторные занятия, всего	8,65	8,65
в т.ч. лекции	4	4
практические занятия	4	4
лабораторные работы		
КА	0,4	0,4
КЭ	0,25	0,25
<b>Самостоятельная подготовка к экзаменам в период экзаменационной сессии (контроль)</b>	3,75	3,75
<b>Самостоятельная работа</b>	59,6	59,6
в том числе на выполнение:		
контрольной работы	9	9
расчетно-графической работы		
реферата		
курсовой работы		
Виды промежуточного контроля	За	За
Текущий контроль (вид, количество)	К(1)	К(1)

#### **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 Клелланд, Герцберг и др.) и процессуальные теории (Врум, Портер - Лоулер). Потребности: первичные и вторичные потребности, законы результата и вознаграждения (внутреннего и внешнего). Теория потребностей Мак Клелланда, 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 учебном у плану	Виды учебных занятий			СРС
		Контактная работа (Аудиторная работа)			
		ЛК	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Психика человека. Психология психических познавательных процессов и состояний	6				6
Тема 2. Психология личности. Структурные компоненты личности	8	1			7
Тема 3. Личность руководителя: психологический портрет	7		1		6
Тема 4. Психодиагностика в системе управления	6				6
Тема 5. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	6	1			5
Тема 6. Профессиональные деформации руководителя и персонала, их диагностика и коррекция	7				7
Тема 7. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики	8	1	1		6



Тема 8. Коммуникативная культура менеджера	8	1			7
Тема 9. Психология эффективного управления конфликтом	11,6		2		9,6
КА	0,4				
КЭ	0,25				
Контроль	3,75				
Всего	72	4	4		59,6

### 4.3. Тематика практических занятий

Тема практического (семинарского) занятия	Количество часов
1. Личность руководителя: психологический портрет	1
2. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики	1
3. Психология эффективного управления конфликтом	2
всего	4

### 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 контрольной работы

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.

## **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	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 2. Психология личности. Структурные компоненты личности (способности, темперамент, характер, воля, эмоции и мотивация)	7	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 3. Личность руководителя: психологический портрет	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации

Тема 4. Психодиагностика в системе управления	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 5. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	5	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 6. Профессиональные деформации руководителя и персонала, их диагностика и коррекция	7	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 7. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 8. Коммуникативная культура менеджера	7	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 9. Психология эффективного управления конфликтом	9,6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
ИТОГО:	59,6	

## 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).

Состав фонда оценочных средств при заочной форме обучения

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	Количество
Л1.1	Глухова Т. Г., Шабалина А. Н.	Психология управления: курс лекций	Самара: СамГУПС, 2014. — 99 с. — Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/130298">https://e.lanbook.com/book/130298</a>	[Электронный ресурс]
Л1.2	Глухова, Т. Г.	Психология управления: курс лекций для студ. заочн. формы обучения	Самара: СамГУПС, 2007. — 34 с. Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/130346">https://e.lanbook.com/book/130346</a>	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: Издательство Юрайт, 2021. — 413 с. — Режим доступа <a href="https://urait.ru/bcode/468692">https://urait.ru/bcode/468692</a>	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.

Приложение к рабочей программе

**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 и индикаторов

**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)

## 1. 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 задачи по образцу)	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)	- выполнение заданий практического занятия	- успешное самостоятельное решение задач	выполнение заданий практических 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

## 1.2. Критерии оценивания компетенций по уровню их сформированности

Код компетенции	Уровни сформированности компетенций		
	базовый	средний	высокий
УК-3 (УК-3.1)	<p><b>Знать:</b> -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> <p><b>Уметь:</b> - анализировать социально-психологические</p>	<p><b>Знать:</b> -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> <p><b>Уметь:</b> - анализировать и</p>	<p><b>Знать:</b> -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> <p><b>Уметь:</b> - прогнозировать</p>

	<p>методы при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- анализировать применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- ориентироваться в методах исследования персонала и использовать их в работе</p> <p><b>Владеть:</b></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>структурировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом;</p> <p>- анализировать и систематизировать 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><b>Владеть:</b></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>анализировать и структурировать социально-психологические методы при построении эффективной системы 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><b>Владеть:</b></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>
УК-3 (УК-3.2)	<b>Знать:</b>	<b>Знать:</b>	<b>Знать:</b>

	<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 и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач;</p> <p>- анализировать и</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 и образования,</p> <p>- эффективность применения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач;</p> <p>- анализировать и систематизировать применение тех или иных способов собственной деятельности и образования, основ</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 и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах;</p> <p>- эффективность применения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства социально-психологические концепции управления в различных организационных структурах</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач;</p> <p>- анализировать и систематизировать</p>
--	--	---	--

	<p>систематизировать применение тех или иных способов собственной деятельности и образования, основ лидерства; планирование самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения реалистических целей профессионального роста;</li> <li>- методами и приемами определения реалистических целей профессионального роста</li> </ul>	<p>лидерства; планирование самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ориентироваться в наиболее эффективных способах развития собственной деятельности и образования</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения реалистических целей профессионального роста;</li> <li>- методами и приемами определения реалистических целей профессионального роста;</li> <li>- методологией определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования</li> </ul>	<p>применение тех или иных способов собственной деятельности и образования, основ лидерства; планирование самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ориентироваться в наиболее эффективных способах развития собственной деятельности и образования, планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения реалистических целей профессионального роста;</li> <li>- методами и приемами определения реалистических целей профессионального роста;</li> <li>- методологией определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основ лидерства</li> </ul>
--	---	---	--

### 1.3. Шкалы оценивания формирования индикатора достижения компетенций

#### а) Шкала оценивания зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Зачтено	<p>Все индикаторы достижений компетенции сформированы на уровне не ниже базового и студент отвечает на дополнительные вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прочно усвоил предусмотренный программой материал;</li> <li>- правильно, аргументировано ответил на все вопросы;</li> <li>- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов;</li> </ul>

	- без ошибок выполнил практическое задание
Незачтено	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.
Незачтено	Все индикаторы достижений компетенции сформированы на уровне ниже базового. В выполненных заданиях допущены ошибки, необходимые пояснения отсутствуют, имеются ошибки в теоретических вопросах.

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

Код компетенции, индикатора	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).

## **Контрольная работа**

Это внеаудиторный вид самостоятельной работы студентов.

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

Тематика контрольной работы:

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  
по дисциплине «Психология управления»  
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. Стиль управления как качественная характеристика руководителя
49. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля 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. Умение доходчиво и аргументировано излагать собственную точку зрения, вести дискуссии.