

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Декан

Дата подписания: 15.09.2025 20:52:53

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Психология управления

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.03.02 Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
Неделя	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	64	64	64	64
Сам. работа	44	44	44	44
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Программу составил(и): к.с.н., доц., Кудрявцев Д.И.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование общего представления о психологических основах управленческой деятельности
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2. Способен определять параметры и критерии оценки персонала, определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, составлять и контролировать статьи расходов для планирования бюджетов

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

специфику, сущность и закономерности психологического климата, способствующего оптимизации проведения оценки и составления программ развития персонала (соотнесено с индикатором ПК-2.1)

Уметь:

применять необходимые методики психодиагностики и тренинговые техники по управлению, оценке и развитию персонала (соотнесено с индикатором ПК-2.2)

Владеть:

использования психологических технологий, ориентированных на оценку и личностный рост сотрудников организации (соотнесено с индикатором ПК-2.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Психология управления как наука

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема: Введение в психологию управления. Предмет и объект психологии управления. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины. Различия теоретической (научно-исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову). Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление, целью которого является исследование и психологическое обеспечение решения проблем организаций в условиях рыночной системы хозяйствования (интерпретация по Г.С.Никифорову и Ю.Н.Сливкину). Четыре части практической психологии: психология индивидуальности, психология взаимоотношений и взаимодействия в группе, психология профессиональной деятельности и психология личной и быденной жизни. Место психологии управления в структуре современного научного знания в области менеджмента. Связь психологии управления с общим менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, организационным поведением, конфликтологией, социологией и др. Понятие психологической культуры.	Лекционные занятия	5	4	ПК-2
1.2	Тема: Введение в психологию управления. Предмет и объект психологии управления. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины. Различия теоретической (научно-исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову). Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление, целью которого является исследование и психологическое обеспечение решения проблем организаций в условиях рыночной системы хозяйствования (интерпретация по Г.С.Никифорову и Ю.Н.Сливкину). Четыре части практической психологии: психология индивидуальности, психология взаимоотношений и взаимодействия в группе, психология профессиональной деятельности и психология личной и быденной жизни. Место психологии управления в структуре современного научного знания в области менеджмента. Связь психологии управления с общим менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, организационным поведением, конфликтологией, социологией и др. Понятие психологической культуры.	Практические занятия	5	4	ПК-2
1.3	Тема: Психологические методы изучения субъектов и объектов управления. Методы наблюдения. Метод интроспекции. Методы	Лекционные занятия	5	4	ПК-2

	индивидуальной и групповой работы. Психодиагностика в профессиональной деятельности менеджера. Структура разделов психодиагностических методов. Психодиагностические задачи. Источники ошибок в психодиагностике. Исследование памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений. Профориентационные тесты. Проективные методы. Социометрия. Ситуативная диагностика в тренинге. Методы интервью и анкетирования				
1.4	Тема: Психологические методы изучения субъектов и объектов управления. Методы наблюдения. Метод интроспекции. Методы индивидуальной и групповой работы. Психодиагностика в профессиональной деятельности менеджера. Структура разделов психодиагностических методов. Психодиагностические задачи. Источники ошибок в психодиагностике. Исследование памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений. Профориентационные тесты. Проективные методы. Социометрия. Ситуативная диагностика в тренинге. Методы интервью и анкетирования	Практические занятия	5	4	ПК-2
1.5	Тема: Психологические факторы эффективности управленческой деятельности. Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя. Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный. Способности и умения эффективного менеджера: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др.(Интерпретация по М.Вудкоку и Д.Френсису). Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности. Психологический контекст целеполагания. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного менеджера.	Лекционные занятия	5	2	ПК-2
1.6	Тема: Психологические факторы эффективности управленческой деятельности. Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя. Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный. Способности и умения эффективного менеджера: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др.(Интерпретация по М.Вудкоку и Д.Френсису). Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности. Психологический контекст целеполагания. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного менеджера.	Практические занятия	5	2	ПК-2
1.7	Тема: Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач. Психоаналитические теории и подходы. Защитные механизмы психики по З.Фрейду в практике управления: отрицание, идентификация, регрессия, проекция, рационализация, трансфер, сублимация. Теория психологии индивидуальности Альфреда Адлера. Комплекс неполноценности. Реальная компенсация и псевдо- компенсация в управленческом взаимодействии. Концепция социального интереса. Применение знаний об акцентуациях характера (По Леонгарду-Шмишеку) относительно объектов и субъектов управления. Транзактный анализ Э.Берна (в контексте управленческого взаимодействия): основные транзакции, эго-состояния, вербальные и невербальные сигналы эго-состояний, концепция жизненного сценария. Бихевиоризм в практике управления персоналом организаций.	Лекционные занятия	5	4	ПК-2
1.8	Тема: Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач. Психоаналитические теории и подходы. Защитные механизмы психики по З.Фрейду в практике управления: отрицание, идентификация, регрессия, проекция, рационализация, трансфер, сублимация. Теория психологии индивидуальности Альфреда	Практические занятия	5	4	ПК-2

	Адлера. Комплекс неполноценности. Реальная компенсация и псевдо- компенсация в управленческом взаимодействии. Концепция социального интереса. Применение знаний об акцентуациях характера (По Леонгарду-Шмишеку) относительно объектов и субъектов управления. Транзактный анализ Э.Берна (в контексте управленческого взаимодействия): основные транзакции, эго-состояния, вербальные и невербальные сигналы эго-состояний, концепция жизненного сценария. Бихевиоризм в практике управления персоналом организаций.				
1.9	Тема: Типология субъектов и объектов управления. Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г). Пары противоположных качеств: экстраверсия (Е) – интроверсия (I), здравомыслие (S) – интуиция (N), логичность(Т) – чувствование (F) и варианты их сочетания . Типология И.Майерс-К.Бригс (1950г.): дополнение к типологии К.Г.Юнга планирование (J) – импульсивность(P), описание 16 психологических портретов личности. Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон. Определение темперамента по Д.Кейрси как свойства, придающего неповторимое своеобразие всем проявлениям личности, призванное нацелить на то, что отличает каждого человека от других людей. Психологический портрет по Д.Кейрси как набор личностных качеств человека, определяющих его стиль и сферу деятельности. Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974). Гексогон Д.Голланда: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический типы профессиональной направленности. Характеристика каждого типа по следующим параметрам: цели, восприятие себя, предпочитаемый способ поведения, индивидуальный стиль, проблема взаимодействия с представителями другой направленности.	Лекционные занятия	5	4	ПК-2
1.10	Тема: Типология субъектов и объектов управления. Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г). Пары противоположных качеств: экстраверсия (Е) – интроверсия (I), здравомыслие (S) – интуиция (N), логичность(Т) – чувствование (F) и варианты их сочетания . Типология И.Майерс-К.Бригс (1950г.): дополнение к типологии К.Г.Юнга планирование (J) – импульсивность(P), описание 16 психологических портретов личности. Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон. Определение темперамента по Д.Кейрси как свойства, придающего неповторимое своеобразие всем проявлениям личности, призванное нацелить на то, что отличает каждого человека от других людей. Психологический портрет по Д.Кейрси как набор личностных качеств человека, определяющих его стиль и сферу деятельности. Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974). Гексогон Д.Голланда: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический типы профессиональной направленности. Характеристика каждого типа по следующим параметрам: цели, восприятие себя, предпочитаемый способ поведения, индивидуальный стиль, проблема взаимодействия с представителями другой направленности.	Практические занятия	5	4	ПК-2
1.11	Тема: Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения. Позиция актуализатора и манипулятора (по Э.Шострому). Внешняя и внутренняя референция: экстернальность и интернальность. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция партнера по общению) в системе управления. Окно «Джогарри».	Лекционные занятия	5	2	ПК-2
1.12	Тема: Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения. Позиция актуализатора и манипулятора (по Э.Шострому). Внешняя и внутренняя референция: экстернальность и интернальность. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция	Практические занятия	5	2	ПК-2

	партнера по общению) в системе управления. Окно «Джогарри».				
1.13	Тема: Типология субъектов и объектов управления. Определение кода профессионального типа личности. Профессиональная среда. Соотношение профессионального типа личности и профессиональной среды.	Самостоятельная работа	5	8	ПК-2
1.14	Тема: Управленческое общение. Виды общения по числу, характеру, степени вовлеченности субъектов в процесс взаимодействия: монолог, диалог, полилог. Особенности телефонной коммуникации.	Самостоятельная работа	5	8	ПК-2
Раздел 2. Применение психологических знаний в менеджменте					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема: Коммуникативная компетентность менеджера. Базовые коммуникативные умения. «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. Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта. Сбор информации: виды вопросов, мета - модель языка. Приемы аргументации, контраргументации. Работа с возражениями собеседника. Манипуляция в управленческом взаимодействии. Приемы корректной психологической защиты. Эго -защитные техники.	Лекционные занятия	5	2	ПК-2
2.2	Тема: Коммуникативная компетентность менеджера. Базовые коммуникативные умения. «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. Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта. Сбор информации: виды вопросов, мета - модель языка. Приемы аргументации, контраргументации. Работа с возражениями собеседника. Манипуляция в управленческом взаимодействии. Приемы корректной психологической защиты. Эго -защитные техники.	Практические занятия	5	2	ПК-2
2.3	Тема: Собеседование как особый вид управленческой коммуникации. Структура собеседования. Виды собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выявление профессиональной компетентности кандидата. Выявление личностных особенностей кандидата. Техника проведения стандартного интервью. Усложненное собеседование. Основные вопросы, дополнительные вопросы, «каверзные вопросы». Заключение по итогам собеседования. Правила прохождения процедуры трудоустройства. Техника прохождения собеседования. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы.	Лекционные занятия	5	4	ПК-2
2.4	Тема: Собеседование как особый вид управленческой коммуникации. Структура собеседования. Виды собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выявление профессиональной компетентности кандидата. Выявление личностных особенностей кандидата. Техника проведения стандартного интервью. Усложненное собеседование. Основные вопросы, дополнительные	Практические занятия	5	4	ПК-2

	вопросы, «каверзные вопросы». Заключение по итогам собеседования. Правила прохождения процедуры трудоустройства. Техника прохождения собеседования. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы.				
2.5	Тема: Ведение деловых переговоров. Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность. Переговоры как процесс. Динамика переговорного процесса. Стадия подготовки к переговорам. Стадия собственно переговоров. Постпереговорная стадия. Процедура переговоров. Стратегии ведения переговоров. Стили ведения переговоров. Межкультурные различия в стилях переговоров. Подходы к ведению переговоров: мягкий, жесткий, принципиальный. Тактические приемы ведения переговоров. Переговоры в ситуации конфликта. Переговоры с агрессивным партнером. Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника.	Лекционные занятия	5	2	ПК-2
2.6	Тема: Ведение деловых переговоров. Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность. Переговоры как процесс. Динамика переговорного процесса. Стадия подготовки к переговорам. Стадия собственно переговоров. Постпереговорная стадия. Процедура переговоров. Стратегии ведения переговоров. Стили ведения переговоров. Межкультурные различия в стилях переговоров. Подходы к ведению переговоров: мягкий, жесткий, принципиальный. Тактические приемы ведения переговоров. Переговоры в ситуации конфликта. Переговоры с агрессивным партнером. Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника.	Практические занятия	5	2	ПК-2
2.7	Тема: Эмоции и эмоциональные состояния. Эмоциональный потенциал организации. Ситуативная диагностика эмоционального состояния как фактор эффективного управления. Профессиональный стресс. Нормативные кризисы профессионала. Фрустрационный кризис. Механизм «фрустрация-смещенная агрессия». Синдром сгорания профессионала. Психическое здоровье менеджера как фактор эффективной профессиональной деятельности. Основы регуляции стрессовых состояний. Приемы регуляции эмоционального напряжения. Метод рационализации. Прием «перелицовки». Техника вхождения в ресурсное состояние. Эмоциональная подготовка к ответственной встрече, публичному выступлению. Выход на желаемое поведение («Круг уверенности», пространственная интеграция.). Снятие негативного эмоционального переживания (Снятие «эффекта последствия»).	Лекционные занятия	5	4	ПК-2
2.8	Тема: Эмоции и эмоциональные состояния. Эмоциональный потенциал организации. Ситуативная диагностика эмоционального состояния как фактор эффективного управления. Профессиональный стресс. Нормативные кризисы профессионала. Фрустрационный кризис. Механизм «фрустрация-смещенная агрессия». Синдром сгорания профессионала. Психическое здоровье менеджера как фактор эффективной профессиональной деятельности. Основы регуляции стрессовых состояний. Приемы регуляции эмоционального напряжения. Метод рационализации. Прием «перелицовки». Техника вхождения в ресурсное состояние. Эмоциональная подготовка к ответственной встрече, публичному выступлению. Выход на желаемое поведение («Круг уверенности», пространственная интеграция.). Снятие негативного эмоционального переживания (Снятие «эффекта последствия»).	Практические занятия	5	4	ПК-2
2.9	Тема: Технологии самопрезентации и публичных выступлений. Самопрезентация менеджера в профессиональной деятельности. Вербальная и невербальная самопрезентация. Ораторское искусство менеджера как фактор эффективной самопрезентации. Уверенность в себе как базовое качество субъекта управления. Презентационные особенности женского и мужского стилей поведения. Система самопрезентации Ф.Шаляпина. Подготовка выступления с целью самопрезентации.	Самостоятельная работа	5	8	ПК-2
2.10	Подготовка доклада с помощью Libre Office	Самостоятельная работа	5	20	ПК-2
2.11	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	5	0	ПК-2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Смагина С. С., Канина Н. А.	Психология управления: электронное учебное пособие (тексто-графические учебные материалы): учебное пособие	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2015	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Трусь, А. А.	Психология управления. Практикум: учебное пособие	Минск: Вышэйшая школа, 2015	ЭБС «IPR SMART»
3	Вырупаева, Т. В., Моськина, И. Ю.	Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие	Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2019	ЭБС «IPR SMART»
4	Белашева, И. В., Польшакова, И. Н., Нищитенко, С. В.	Психология управления: учебное пособие (курс лекций)	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019	ЭБС «IPR SMART»
5	Шуванов В. И.	Социальная психология управления: учебник	Москва: Юнити-Дана, 2017	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
6		Научное мнение: педагогические, психологические и философские науки: журнал		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
7		Business Excellence: журнал		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС "ГАРАНТ" <http://www.internet.garant.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

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

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

Libre Office

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-2: Способен определять параметры и критерии оценки персонала, определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, составлять и контролировать статьи расходов для планирования бюджетов			
Знать специфику, сущность и закономерности психологического климата, способствующего оптимизации проведения оценки и составления программ развития персонала	решение тестовых заданий, ответы на вопросы	полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры. верное решение тестовых вопросов	Вопросы к зачету (1-31), тесты (1-40), темы докладов (1-20), комплект заданий (темы 1-5)
Уметь применять необходимые методики психодиагностики и тренинговые техники по управлению, оценке и развитию персонала	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов для формирования доклада и выполнения заданий	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; умение выполнять задания	Вопросы к зачету (1-31), тесты (1-40), темы докладов (1-20), комплект заданий (темы 1-5)
Владеть навыками использования психологических технологий, ориентированных на оценку и личностный	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-	обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работ;	Вопросы к зачету (1-31), тесты (1-40), темы докладов (1-20),

рост сотрудников организации	коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов для формирования доклада и выполнения заданий	соответствие требованиям.	комплект заданий (темы 1-5)
------------------------------	--	---------------------------	-----------------------------

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

50-100 баллов (зачтено)

0-49 баллов (не зачтено)

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

Вопросы к зачету

1. Предмет и объект психологии управления. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины.
2. Понятие психологической культуры. Психологические методы изучения субъектов и объектов управления. Психодиагностика в профессиональной деятельности менеджера.
3. Психологические факторы эффективности управленческой деятельности.
4. Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности.
5. Психологический контекст целеполагания. Алгоритм проработки цели в технологии нейролингвистического программирования.
6. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного менеджера.
7. Нейролингвистическое программирование как эффективный метод решения управленческих задач: основные понятия и приемы. «Постулаты» НЛП.
8. Типология субъектов и объектов управления. Психологические типы личности. Основные типологические подходы.
9. Типологии личности К.Г.Юнга и Майерс- Бриггс и их применение в управленческой деятельности.
10. Типология Д.Кейрси и ее применение в ситуации подбора и расстановки персонала.
11. Теория профессиональных типов личности Д.Голланда и ее применение в ситуации подбора и расстановки персонала.
12. Применение знаний о типах акцентуаций характера в ситуациях управленческого взаимодействия.
13. Психоаналитический подход к ситуациям управленческого взаимодействия. Механизмы основных психологических защит.
14. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Барьеры общения.

15. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь.
16. Коммуникативная компетентность. Базовые коммуникативные умения.
17. Основные фазы деловой беседы. Психологические приемы в динамике деловой беседы.
18. Техники сбора информации. Виды вопросов. Мета-модель как эффективный метод сбора информации.
19. Психологический подход к процедуре собеседования при приеме на работу. Техника стандартного интервью. Усложненное интервью.
20. Психологические приемы аргументации и работы с возражениями собеседника.
21. Психологический подход к переговорам. Динамика переговоров. Стратегии переговорного процесса. Тактические приемы ведения переговоров.
22. Профессиональный стресс. Нормативные кризисы профессионала. Синдром сгорания профессионала.
23. Психическое здоровье менеджера как фактор эффективной профессиональной деятельности. Основы регуляции стрессовых состояний.
24. Способности к управленческой деятельности. Ограничения управленческого потенциала.
25. Самоменеджмент. Основы управления временем. Навыки саморегуляции.
26. Психология конфликта. Конфликты в организации. Межличностные и межгрупповые конфликты. Динамика конфликта. Позитивные стороны организационного конфликта.
27. Конфликтное поведение. Управление конфликтом. Эффективные психологические приемы разрешения конфликтных ситуаций.
28. Транзактный анализ Э.Берна и его применение в практике управления.
29. Технологии самопрезентации и публичных выступлений. Вербальная и невербальная самопрезентация.
30. Понятие о репрезентативных системах. Применение в управленческом взаимодействии.
31. Применение психоаналитической концепции индивидуальности и социального интереса Альфреда Адлера в управлении.

Критерии оценивания:

- «зачтено» (50-100 баллов) выставляется студенту, если он продемонстрировал наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов, правильные в целом действия по применению знаний на практике, в том числе при решении расчетного задания;

- «не зачтено» (0-49 баллов) выставляется студенту, если его ответы не связаны с вопросами, наличествуют грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Тесты

1. Психология управления - это отрасль _____, которая изучает проблемы общения и взаимодействия людей в различных социальных структурах
 - а) Социальной психологии

- b) Общей психологии
 - c) Психологии личности
 - d) Специальной психологии
2. Проблемой управления занимаются ...
- a) Информатика, психология, теория систем, география
 - b) Кибернетика, юриспруденция, социология, эргономика
 - c) Педагогика, теория систем, физика, философия
 - d) Демография, психология, общая теория управления, информатика
3. Комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья - это ...
- a) Принятие решения
 - b) Управление
 - c) Образование
 - d) Воспитание
4. Структурно-обозначенные объединения людей и руководители на персональном уровне, наделенные управленческими полномочиями и осуществляющие управленческую деятельность — это ...
- a) Объекты управления
 - b) Социальные общности
 - c) Субъекты управления
 - d) Совокупность людей
5. Отдельные люди или группы, на которые направлены организованные, систематические, планомерные воздействия субъекта управления - это ...
- a) Предмет управления
 - b) Субъекты управления
 - c) Объект управления
 - d) Социальные группы
6. Объектом изучения психологии управления выступает...
- a) Люди
 - b) Прибыльность
 - c) Материальное благополучие членов организации
 - d) Моральное благополучие членов организации
7. Выработка решения на основе анализа и оценки информации субъектом управления (руководителем) - это ...
- a) Метод управления
 - b) Влияние в управлении
 - c) Модель управления
 - d) Признак управления
8. Главной функцией менеджера является...
- a) Разработка планов
 - b) Определение, что и когда делать
 - c) Определение, как и, кто будет выполнять намеченное
 - d) Все три ответа
9. Функции управления можно классифицировать по их общим значениям, разделяя их на функции ...
- a) Мотивационную и прогнозирования

- b) Политическую и экономическую
 - c) Учета и контроля
 - d) Целевые и организационные
10. Назначение _____ функций состоит в направленности к определенной цели системы, которая может охватывать отрасль, регион, учреждение и т. д.
- a) Организационных
 - b) Мотивационных
 - c) Планирования
 - d) Целевых
11. Основные задачи управления субъект решает, опираясь на _____ функции
- a) Целевые
 - b) Мотивационные
 - c) Прогностические
 - d) Организационные
12. В центре внимания социальной психологии управления находятся _____ аспекты отношений между людьми, группами и организациями людей
- a) Социальные
 - b) Управленческие
 - c) Психологические
 - d) Педагогические
13. Основные правила, нормы, руководящие установки, на основе которых организуется процесс управления, научно обоснованная организация управленческих функций, выбор адекватных методов и приемов управленческих воздействий - это ...
- a) Принципы управления
 - b) Условия управления
 - c) Цели управления
 - d) Задачи управления
14. Принцип _____ в управленческой деятельности состоит в том, что организация и деятельность органов управления и сотрудников регулируется нормами права
- a) Объективности
 - b) Законности
 - c) Гласности
 - d) Системности
15. Принцип _____ непосредственно выявляется в научной обоснованности и реалистичности задач управления
- a) Гласности
 - b) Объективности
 - c) Законности
 - d) Системности
16. Принцип _____ предполагает, что субъект управления при выборе способов, методов, форм воздействия на объект должен учитывать все те изменения, которые осуществляются в окружении, в пределах которого функционирует и развивается данная система управления
- a) Комплексности
 - b) Объективности
 - c) Системности
 - d) Законности
17. Принцип _____ - это обеспечение доступности обсуждения и компетентного участия всех представителей управленческих отношений в принятии решений на основе широкой информированности и учета общественного мнения
- a) Системности

- b) Комплексности
 - c) Гласности
 - d) Объективности
18. Принцип _____ в процессе управления отражает взаимодействия двух форм проявления властных полномочий
- a) Системности и объективности
 - b) Гласности и системности
 - c) Соединения единоначалия и коллегиальности
 - d) Законности и гласности
19. Совокупность приемов и процедур подготовки, и принятия, организации и контроля выполнения управленческих решений - это...
- a) Задачи управления
 - b) Цели управления
 - c) Принципы управления
 - d) Методы управления
20. По характеру воздействия на исполнителей выделяют методы ...
- a) Системные
 - b) Общие и специальные
 - c) Комплексные
 - d) Прямого и косвенного влияния
21. По масштабам применения методы управления разделяются на ...
- a) Комплексные
 - b) Системные
 - c) Прямого и косвенного влияния
 - d) Общие и специальные
22. По характеру влияния на исполнителей различают 4 основные типа методов управления ...
- a) Экономические, моральные, материальные, психологические
 - b) Организационно-распорядительные, системные, социальные, правовые
 - c) Психологические, структурные, комплексные, правовые
 - d) Экономические, организационно-распорядительные, правовые и социально-психологические
23. Эквивалентом понятия «деятельность», проникшее в социальную и общую психологию является ...
- a) Действие
 - b) Поведение
 - c) Сознание
 - d) Труд
24. Специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемую потребностями и направленную на познание и преобразование внешнего мира и самого человека называется ...
- a) Профессиональная деятельность
 - b) Действие
 - c) Деятельность
 - d) Работа
25. Факторами эффективности профессиональной деятельности являются ...
- a) Реальные и рациональные
 - b) Средовые и аппаратные
 - c) Объективные и рациональные
 - d) Субъективные и объективные
26. На основании анализа существующих концепций Б. Ф. Ломов выделил: мотив, цель, планирование деятельности, переработку информации, оперативный образ (и

концептуальная модель), принятие решения, действие, проверку результатов и коррекцию действий, которые являются основными ...

- a) «Образующими» деятельности
 - b) Мотивами деятельности
 - c) Строением деятельности
 - d) Целями деятельности
27. Психологическая пригодность к профессии - это свойство личности, о котором можно судить по двум критериям ...
- a) По степени мотивации и уровню способностей
 - b) Степени удовлетворенности работы в коллективе и сплоченности в группе
 - c) Успешному овладению профессией и степени удовлетворения человека своим трудом
 - d) Уровню способностей личности и сплоченности в коллективе
28. Требования к сенсорной сфере, психомоторика, внимание, наиболее характерные психические состояния в труде, требования на личностном уровне - это ...
- a) Особенности психологии труда
 - b) Характеристика и анализ психограммы
 - c) Требования к личности
 - d) Характеристики поведения
29. Общий метод анализа и описания трудовой деятельности и условий труда - это ...
- a) Профессиограмма
 - b) Профессиография
 - c) Психотехники
 - d) Психотехнологии
30. Уровень профессиональной подготовки, профессионально важные особенности, состояние работника - это _____ эффективности профессиональной деятельности
- a) Объективный фактор
 - b) Рациональный фактор
 - c) Субъективный фактор
 - d) Реальный фактор
31. Психологический «портрет» профессии, представленный комплексом психических качеств личности, требуемых для эффективного выполнения своих служебных обязанностей - это ...
- a) Профессиограмма
 - b) Психотехника
 - c) Психотехнологии
 - d) Психограмма
32. Идея управления как научная проблема и особая область исследования сформировалась только в ...
- a) 19 веке
 - b) 20 веке
 - c) 21 веке
 - d) 18 веке
33. Управление было признано самостоятельной специфической деятельностью только в середине _____ с развитием общей теории управления.
- a) 19 веке
 - b) 20 веке
 - c) 21 веке
 - d) 18 веке

34. Четыре относительно самостоятельные школы управленческой деятельности: научная организация труда, административная, человеческих отношений, наук и управления оформились в первой половине...
- a) 19 века
 - b) 20 века
 - c) 21 века
 - d) 18 века
35. Первый взрыв интереса к управлению был отмечен ...
- a) 1931
 - b) 1921
 - c) 1911
 - d) 1941
36. Большой вклад в развитие научного управления внесла ...
- a) Соционика
 - b) Эргономика
 - c) Психотехника
 - d) Социометрия
37. Такой широкий круг решаемых задач, как профессиональное обучение, борьба с производственным утомлением и несчастными случаями, создание психологически обоснованных конструкций машин, инструментов, оборудования, военной техники, оружия и т. п., рационализация режимов труда, отдыха и многое другое характерно для ...
- a) Соционики
 - b) Эргономики
 - c) Социометрии
 - d) Психотехник
38. Вопрос об отделении функций управления- обдумывания, планирования, контроля- от чисто исполнительских функций поставили представители ...
- a) Школы человеческих отношений
 - b) Административной школы
 - c) Современная школа управления
 - d) Школы научной организации труда
39. Организация в целом, ее структура, общие закономерности функционирования являются предметом изучения ...
- a) Современной школы управления
 - b) Школы научной организации труда
 - c) Школы человеческих отношений
 - d) Административной школы
40. Осознание человеческого фактора как основного элемента эффективной деятельности организации характерно для...
- a) Современной школы управления
 - b) Школы научной организации труда
 - c) Административной школы
 - d) Школы человеческих отношений

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов – 40. За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 1 балл.

Темы докладов

1. Методология коучинга и ее составляющие.
2. История возникновения коучинга за рубежом.
3. Появление коучинга в России.
4. Понятия, определения и виды коучинга.
5. Технология коучинга.
6. Инструментарий коучинга.
7. Коучинг как стиль работы менеджера.
8. Коучинг как разновидность работы коуч-консультанта.
9. Этапы подготовки и составления программы проведения коучинга.
10. Обучение персонала в системе коучинга.
11. Групповая и индивидуальная работа в коучинге.
12. Оценка результатов коучинга.
13. Беседа основная форма реализации методик коучинга.
14. Коучинг как стиль корпоративной культуры.
15. Типы коучей, принципы их работы.
16. Логические уровни внимания по Р. Дилтсу.
17. Мотивационный менеджмент в стиле коучинг.
18. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
19. Кодекс чести коуча.
20. Техники и методы нейролингвистического программирования (НЛП).

Критерии оценивания:

Доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- 10-9 баллов выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
 - 8-7 баллов выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
 - 6-5 баллов выставляется студенту, если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
 - 4-3 баллов выставляется студенту, если доклад раскрыт на половину
 - 2-0 баллов выставляется студенту, если доклад не раскрыт даже на половину.
- Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 40.
4 доклада x 10 баллов = 40 баллов.

Комплект заданий

Тема №1

«Психологические методы изучения субъектов и объектов управления»

1. Методы наблюдения. Метод интроспекции.
2. Методы индивидуальной и групповой работы.
3. Психодиагностика в профессиональной деятельности менеджера.
4. Источники ошибок в психодиагностике.

Тема №2

«Психологические факторы эффективности управленческой деятельности»

1. Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя.

2. Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный.
3. Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности.
4. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного менеджера.

Тема №3

«Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач»

1. Психоаналитические теории и подходы.
2. Теория психологии индивидуальности Альфреда Адлера. Комплекс неполноценности.
3. Транзактный анализ Э.Берна (в контексте управленческого взаимодействия): основные транзакции, эго-состояния, вербальные и невербальные сигналы эго-состояний, концепция жизненного сценария.
4. Бихевиоризм в практике управления персоналом организаций.

Тема №4

«Эмоции и эмоциональные состояния»

1. Эмоциональный потенциал организации.
2. Нормативные кризисы профессионала.
3. Основы регуляции стрессовых состояний.
4. Снятие негативного эмоционального переживания.

Тема №5

«Психология конфликта»

1. Определение понятия «конфликт». Функции конфликта. Элементы конфликта: субъекты конфликта, противоречие, объект конфликта, противодействие.
2. Типология конфликта.
3. Управление конфликтом.
4. Позитивные стороны организационного конфликта: преодоление застоя, определение слабых мест в организационной культуре, пересмотр лидерства.

По каждой теме (1-5):

1. Обозначить сущность всех понятий каждого вопроса
2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

Критерии оценивания:

По каждому вопросу темы дополнительно студенту присваивается по 1-5 балла
Максимальное количество баллов – 20 (4 вопроса по 5 баллов).

- 0 - 2 балла за вопрос начисляется, если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий.
- 3 - 4 балла за вопрос начисляется, если студент проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки.
- 5 баллов за вопрос начисляется, если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. и экзамена.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Задание по дисциплине включает 2 теоретических вопроса из перечня вопросов к зачету и задание из оценочного средства «Комплект заданий». Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются введение в психологию управления, психологические методы изучения субъектов и объектов управления, психологические факторы эффективности управленческой деятельности, основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач, типология субъектов и объектов управления, управленческое общение, коммуникативная компетентность менеджера, коммуникативная компетентность менеджера, собеседование как особый вид управленческой коммуникации, ведение деловых переговоров, эмоции и эмоциональные состояния.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки использования психологических технологий, ориентированных на оценку и личностный рост сотрудников организации.

Взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.