

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агафонов Александр Викторович
Должность: директор филиала
Дата подписания: 04.05.2020 17:53:08
Учебно-научный институт
2559477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
УЧЕБНО-НАУЧНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Кафедра Менеджмента и экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
А.В. Агафонов
«29» мая 2020г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ»

(наименование дисциплины)

Направление подготовки	38.03.02 «Менеджмент» (код и наименование направления подготовки)
Направленность (профиль) подготовки	«Производственный менеджмент» (наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная, заочная

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)»
- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Автор Семенова Елена Ивановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмента и экономики

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 10 от 16.05.2020).

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1. Целями освоения дисциплины «Психология и социология в менеджменте» являются:

Формирование представления о психологии, как одной из общеобразовательных дисциплин.

Изучение теоретических аспектов (лекционного материала), одновременно применяя полученные знания на конкретных примерах (практические занятия) будет способствовать:

- повышению общей и психологической культуры,
- формированию целостного представления о психологических и социальных особенностях человека как факторах успешности его деятельности,
- формированию представления об основных идеях и теоретических концепциях отечественных и зарубежных исследователей по проблемам психологии и социологии;
- овладению понятийно-категориальным аппаратом психологии и социологии;
- совмещение теоретических знаний с навыками, полученными на практических занятиях.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Основные этапы развития психологии и социологии как науки</p> <p>Принципы развития и закономерности функционирования личности</p> <p>Роли, функции и задачи человека в современном мире.</p> <p>Основные теории и концепции взаимодействия людей друг с другом.</p> <p>Теоретические и практические подходы к организации своей</p>	<p>Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения обеспечения его психологической эффективности.</p> <p>Разрабатывать и внедрять конкретные психологические процедуры, приемы и технологии, повышающие эффективность личности</p>	<p>стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, готовностью к кооперации с коллегами, работа в коллективе.</p>

		управленческой деятельности.		
ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знания основ психологии менеджмента и социологии управления Основные теории и концепции мотивации, лидерства групповой динамики, командообразования, коммуникаций, и управления конфликтами. Теоретические и практические подходы к организации своей деятельности.</p>	<p>Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения формирования мотивации. Разрабатывать и внедрять конкретные психологические процедуры, приемы и технологии управления и аудита человеческих ресурсов.</p>	<p>Решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовать групповую работу, осуществлять диагностику организационной культуры.</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

В рабочем учебном плане дисциплина «Психология и социология в менеджменте» находится в 1БВ5 вариативной части учебного плана.

Для прохождения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате изучения следующих дисциплин учебного плана: «Философия», «История».

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц -72_ часов, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции и	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
2	Очная	18		18	36		Зачет
8	заочная	4		8	56		Зачет (4 часа)

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) Очная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоя- тельная работа	Формируем ые компетенции (код)
	Лекции	Лаборатор ные занятия	Практическ ие занятия		
1. Объект, предмет и методы психологии и социологии	3		3	6	ОК-5,ПК-1
2. Структура психики. Общество, его структура	3		3	6	ОК-5,ПК-1
3. Личность как психологический и социальный тип	3		3	6	ОК-5,ПК-1
4. Социальное взаимодействие. Виды взаимодействий Чувственное познание	3		3	6	ОК-5,ПК-1
5.Рациональное познание. Социальный конфликт	3		3	6	ОК-5,ПК-1
6. Роловой уровень поведения. Культура как фактор социальных изменений	3		3	6	ОК-5,ПК-1

Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самосто я- тельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторн ые занятия	Практическ ие занятия		
1. Объект, предмет и методы психологии и социологии	0,5		1	8	ОК-5,ПК-1
2. Структура психики. Общество, его структура	0,5		1	8	ОК-5,ПК-1
3. Личность как психологический и социальный тип	0,5		1	8	ОК-5,ПК-1
4. Социальное взаимодействие. Виды взаимодействий Чувственное познание	0,5		1	8	ОК-5,ПК-1
5.Рациональное познание. Социальный конфликт	1		2	10	ОК-5,ПК-1
6. Роловой уровень	1		2	10	ОК-5,ПК-1

поведения. Культура как фактор социальных изменений					
Зачет				4	

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

Формы работы со студентами:

1. Дискуссия

Тема: «Роль психологии и социологии в профессиональной деятельности».

2. Составление кроссвордов на научные термины по психологии и социологии

3. Психологическое тестирование:

1. Личностный опросник Леонгарда

2. Тест УСК (Уровень субъективного контроля).

Ссылка: <https://calendar.tpu.ru/event/psihologicheskoe-testirovanie-studentov-pervogo-kursa.html>

4. Тренинг адаптации и выявления лидерских качеств.

цель: достичь хороших межличностных отношений, демократического уровня в коллективе, оптимального уровня психологической совместимости коллектива. Ссылка: <https://videouroki.net/razrabotki/trieningh-dlia-studentov-piedaghoghichieskogho-kolliedzha-adaptatsiia-i-vyivli.html>

4. Тренинг на общение

Ссылка:

<http://www.vashpsixolog.ru/correctional-work-school-psychologist/45-trainings/683>

5. Тест на определение психологического типа по методике Майерс-Бриггс. Ссылка: <http://test-mayersa-briggsa.narod.ru/projti-test-Majers-Briggs-onlajn.html>

6. Рефераты и эссе. Темы см. п. № 6.

По дисциплине «Психология и социология в менеджменте» доля занятий, проводимых в интерактивной форме составляет 20 % от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Интерактивная форма	Формируемые компетенции (код)
Лекция Практические	1. Объект, предмет и	2	Дискуссия, Составление	ОК-5,ПК-1

занятия	методы психологии и социологии		кресвордов	
Практические занятия	2. Структура психики. Общество, его структура	1	Рефераты, Психологическое тестирование	ОК-5,ПК-1
Практические занятия	3. Личность как психологический и социальный тип	2	Рефераты, эссе Тест на определение психологического типа по методике Майерс-Бриггс.	ОК-5,ПК-1
Лекция, практические занятия	4. Социальное взаимодействие. Виды взаимодействий Чувственное познание	2	Тренинг на адаптацию и лидерские качества	ОК-5,ПК-1
Практические занятия	5.Рациональное познание. Социальный конфликт	2	Тестирование, анализ результатов	ОК-5,ПК-1
Практические занятия	6. Ролевой уровень поведения. Культура как фактор социальных изменений	2	Тренинг на общение	ОК-5,ПК-1

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 40 часов (очная форма обучения) и 92 часов (заочная форма обучения).

Самостоятельная работа студентов по курсу «Психология и социология в менеджменте» заключается в проработке и изучении учебной литературы, газет и журналов «Психология» и «Социологические исследования» в библиотеке института, выполнении домашних заданий по темам практических занятий, подготовке рефератов и докладов к занятиям и для участия студенческой научной конференции.

Тематика самостоятельной работы:

1. Психология как наука и как практическая сфера деятельности.
2. Способы приобретения психологических знаний
3. Каковы основные методы научного и вне научного познания человека?
4. Детерминация психического развития: кто и, что ограничивает человека?
5. Докажите, что “понять, как мыслит человек, значит понять, как он видит окружающий мир и себя в нем, как использует эти знания для управления поведением”.
6. В чем состоит психологический смысл понятия “субъект”? Какой смысл заложен в словосочетаниях “субъект деятельности”, “субъект общения”, “субъект труда”?
7. Восприятие человека человеком. Имидж и его формирование
8. Чем отличаются потребности, мотивы и цели человека? Как Вы различаете их у себя и у других людей?
9. Можно ли дисциплинировать мышление и как это сделать?
10. Нуждается ли творчество в дисциплинированном мышлении?
11. Мышление как процесс решения задач
12. С антропологической точки зрения человек предстает как триединое существо: тело, душа, дух. Разведите эти понятия и сформулируйте Ваше понимание духовности
13. Что общего между управлением и общением? Каковы новые роли специалиста?
14. Общество как целостная система. Роль культуры в обеспечении его существования и развития.
15. Социальная структура общества, ее элементы.
16. Первичные и вторичные группы как субъекты социальных отношений.
17. Социальные институты общества, их основные функции в современных отношениях. Тенденции изменения социальных институтов в России.
18. Религия как социальный институт. Роль религии в жизни российского общества.
19. Организация как социальное явление. Организационные образования в современном обществе.
20. Производственные организации: черты, функции. Управление в производственных организациях.
21. Социальный процесс как историческая практика людей.
22. Сущность социального развития. Критерий социального прогресса.

23. Социальная мобильность: сущность, причины, формы.
24. Переходный характер современного этапа развития России.
25. Особенности социальной структуры российского общества.
26. Возможные альтернативы развития России.
27. Современные требования к личности работника.
28. Состояние базовых ценностей российского общества.

Индивидуальные задания:

Студент выбирает любую тему задания из предложенного списка и, используя литературу, материалы сети Интернет, собственный жизненный опыт раскрывает содержание данной темы.

Кроме теоретического освещения выбранного вопроса, студент должен привести примеры по основным положениям избранной темы, оказывая тем самым понимание и знание изученного вопроса.

В работе обязательно должны быть: план, введение, основной текст, разделённый на главы, заключение, в котором должны содержаться собственные выводы студента по теме, и в заключение – список использованной литературы. В этот список включаются только те издания, которые студент действительно изучил. Не допускается любое копирование фрагментов каких-либо работ (даже фрагментарно) в виде перепечатки, переписывания и т.д. без указания авторства (сноска, ссылка на издание), так как это определяется как плагиат.

Материалы сети Интернет можно использовать в качестве вспомогательной информации – статистической, иллюстративной, но недопустимо использовать готовые рефераты, которые зачастую бывают сомнительного качества, написаны на устаревшем материале. Студент может использовать как печатные учебники, так и электронные, в списке литературы необходимо указать, какой это носитель. Учебная литература должна быть только последних 5 лет издания.

Объём работы в распечатанном виде должен быть не менее 15 стр. шрифт 14, межстрочный интервал -1, поля – 2 см. Допускается рукописное оформление работы. В этом случае объём работы должен составлять 18 листов тетради (через строчку).

Рефераты:

1. Основные отличия между психосексуальными стадиями развития личности, по Фрейдю, и психосоциальными стадиями развития личности, по Э. Эриксону.

2. Раскройте смысл термина «самоэффективность», предложенного А. Бандурой.

3. Как Л. Маслоу описывает самоактуализирующиеся личности. Видите ли вы вокруг себя людей, которых можно назвать самоактуализирующимися.

4. С чем связаны кризисы 3, 7 и 14 лет в развитии личности, согласно гипотезе Д.Б. Эльконина.

5. Как вы понимаете утверждение «личность рождается в деятельности»?

6. Основные социологические идеи О. Конта и Г. Спенсера.

7. Основные социологические мысли Э. Дюркгейма и М. Вебера.
8. Вклад русских социологов в развитие социологии в XIX - XX вв.
9. Социологические взгляды П.А.. Сорокина.
10. Основные направления современной социологии.
11. Экономическая социология.
12. Социология права.
13. Социология девиантного поведения.
14. Социология российского предпринимательства и менеджмента.
15. Социология города.
16. Социология села.
17. Экологическая социология.
18. Этносоциология.
19. Социология молодежи.
20. Социология образа жизни.

Эссе:

1. Психика и организм. Психика, поведение и деятельность. Развитие психики в онтогенезе и филогенезе. Взаимосвязь психики, организма и мозга. Структура сознания. Основные психические процессы.
2. Психические функции, реализующие чувственное познание: ощущения, восприятие, представление, воображение, внимание, эмоции, память.
3. Учет психологических установок в работе профессионала. Мышление, речь, интеллект
4. Мотивационно-потребностная сфера человека.
5. Психология малых групп.
6. Межгрупповые отношения и взаимодействия.
7. Эмоции и чувства. Простейшие приемы психологической саморегуляции.
8. Диалектика социального и биологического в человеке.
9. Социализация личности. Особенности социализации на первичном и вторичном этапе жизни.
10. Взаимодействие личности и общества как центральное отношение социальной жизни.
11. Реализация личности, ее объективная необходимость в современном обществе.
12. Факторы и условия, определяющие социальные процессы. Роль социокультурных факторов и условий в развитии социальных процессов.
13. Теория стратификации в современных обществах.
14. Причины и содержание трудовых конфликтов в современной России.
15. Пути и средства предупреждения и разрешения трудовых конфликтов.
16. Тенденции развития российского общества в условиях современного мира.
17. Развитие отечественной социологии в XX веке, перспективы на XXI век.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных уровнях сформированности:

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
ОК -5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Пороговый уровень	<p>знать: Основные этапы развития психологии и социологии как науки Принципы развития и закономерности функционирования личности</p> <p>уметь: Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения обеспечения его психологической и социальной эффективности.</p> <p>Владеть: стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию.</p>	зачтено	Опрос, письменный, составленный кроссворд на понятия и термины науки психология и социология Пройденное психологическое тестирование . Выполненный проверочный тест.

	Продвинутый уровень	<p>знать: Основные этапы развития психологии и социологии как науки Принципы развития и закономерности функционирования личности Роли, функции и задачи человека в современном мире. Основные теории и концепции взаимодействия людей друг с другом</p> <p>уметь: Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения обеспечения его психологической эффективности. Разрабатывать и внедрять конкретные психологические процедуры.</p> <p>Владеть: стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию</p>	зачтено	<p>Опрос, письменный, составленный кроссворд на понятия и термины науки психология Активное участие в тренингах. Пройденное психологическое тестирование и тест на определение психологического и социального типа личности, Написание реферата и эссе Выполненный проверочный тест.</p>
--	---------------------	--	---------	--

	<p>Высокий уровень</p>	<p>знать: Основные этапы развития психологии и социологии как науки Принципы развития и закономерности функционирования личности Роли, функции и задачи человека в современном мире. Основные теории и концепции взаимодействия людей друг с другом включая вопросы групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. Теоретические и практические подходы к организации своей управленческой деятельности.</p> <p>уметь: Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения обеспечения его психологической эффективности. Разрабатывать и внедрять конкретные психологические процедуры, приемы и технологии, повышающие эффективность личности.</p> <p>Владеть: стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию</p>	<p>зачтено</p>	<p>Опрос, письменный, составленный кроссворд на понятия и термины науки психология Активное участие в тренингах. Пройденное психологическое тестирование и тест на определение психологического и социального типа личности, анализ результатов. Написание реферата и эссе и публичное выступление. Выполненный проверочный тест.</p>
--	------------------------	---	----------------	---

<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленчески х задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационн ой культуры</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>знать: основы психологии менеджмента и социологии управления уметь: Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения формирования мотивации. Владеть: Решать стратегические и оперативные управленческие задачи.</p>	<p>зачтено</p> <p>Опрос, письменный, составленный кроссворд на понятия и термины науки психология и социология. Пройденное психологическое тестирование. Выполненный проверочный тест.</p>
	<p>Продвинутый уровень</p>	<p>знать: основы психологии менеджмента и социологии управления Основные теории и концепции мотивации, лидерства групповой динамики, командообразования, коммуникаций, и управления конфликтами. уметь: Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения формирования мотивации. Разрабатывать и внедрять конкретные психологические процедуры. Владеть: Решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовать групповую работу.</p>	<p>зачтено</p> <p>Опрос, письменный, составленный кроссворд на понятия и термины науки психология и социология Активное участие в тренингах. Пройденное психологическое тестирование и тест на определение психологического и социального типа личности, Написание реферата и эссе Выполненный проверочный тест.</p>

	Высокий уровень	<p>знать: Знания основ психологии менеджмента и социологии управления</p> <p>Основные теории и концепции мотивации, лидерства групповой динамики, командообразования, коммуникаций, и управления конфликтами.</p> <p>Теоретические и практические подходы к организации своей деятельности.</p> <p>уметь: Осуществлять анализ конкретных ситуаций с точки зрения формирования мотивации.</p> <p>Разрабатывать и внедрять конкретные психологические процедуры, приемы и технологии аудита человеческих ресурсов</p> <p>Владеть: Решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовать групповую работу, осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	зачтено
--	-----------------	---	---------

Опрос, письменный, составленный кроссворд на понятия и термины науки психология

Активное участие в тренингах.

Пройденное психологическое тестирование и тест на определение психологического и социального типа личности, анализ результатов.

Написание реферата и эссе и публичное выступление.

Выполненный проверочный тест.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет психологии
2. Психологические школы: классические и современные
3. Методы научных психологических исследований.
4. Детерминация психического развития
5. Задатки и способности.
6. Структура психики.
7. Характеристика познавательных процессов.
8. Деятельность. Структура деятельности
9. Психические состояния и их характеристики.
10. Виды межличностного взаимодействия.
11. Ощущения и их характеристика
12. Психологические особенности восприятия.
13. Память и ее виды
14. Виды внимания: произвольное, непроизвольное.
15. Эмоциональные процессы и их характеристика

16. Воля как форма активности.
17. Основные этапы творческого процесса
18. Формы мышления и их характеристика
19. Мышление как процесс решения задач.
- Социология как наука.
20. Западноевропейская социология 19 – начала 20 века.
21. Классическая зарубежная социология.
22. Современная зарубежная социология.
23. Социология в России в 19 – начале 20 века.
24. Советская и российская социология.
25. Методы социологии.
26. Общество как социокультурная система.
27. Культура в общественной системе.
28. Молодежные субкультуры. Молодежная контркультура и ее проявления.
29. Личность как объект социологического исследования.
30. Социализация личности.
31. Рольевые теории личности. Социальный статус и социальная роль.
32. Отклоняющееся поведение.
33. Социальная структура и социальная стратификация общества.
34. Социальная структура современного российского общества.
35. Социальная мобильность. Маргинализация индивидов и групп.
36. Социальные институты.
37. Социология семьи.
38. Образование как социальный институт.
39. Социология религии.
40. Государство как социальный институт.
41. Социальные группы и организации.
42. Социальные общности как источник самодвижения
43. Этносоциология.
44. Социальные конфликты: генезис и механизм их разрешения.
45. Социальные изменения.
46. Сущность, виды и методы социального исследования.

(Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе)

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

Основная литература

1. *Немов, Р. С.* Психология в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9196-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512566>
2. *Немов, Р. С.* Психология в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9198-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512567>
3. Психология : учебник и практикум для вузов / А. С. Обухов [и др.] ; под общей редакцией А. С. Обухова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00631-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468554>

Дополнительная литература

1. *Ильин, Г. Л.* История психологии : учебник для вузов / Г. Л. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15719-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510893>
2. *Крысько, В. Г.* Психология в схемах и комментариях : учебное пособие для вузов / В. Г. Крысько. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 394 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08833-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516996>
3. *Клементьев, Д. С.* Социология личности : учебник для вузов / Д. С. Клементьев, А. Г. Маслова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 103 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08335-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512495>
4. Отраслевая социология : учебное пособие для вузов / В. Г. Зарубин [и др.] ; под общей редакцией В. Г. Зарубина, В. А. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 536 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13024-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517547>

Периодика

«Российский психологический журнал» - <https://rpj.ru.com/index.php/rpj>
«Вопросы психологии» - <http://www.voppsy.ru/>

«Социологические исследования» - ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской Академии наук <http://socis.isras.ru/>

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

1. Психология менеджмента. Режим доступа:

<http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/psihologiya-menedzhmenta.html>.

2. Психология менеджмента. [Электронный ресурс]: Журнал. Энциклопедия. Книги. Режим доступа: <http://wiki.lvc0.ru/enciklopediya/psixologiya/otrasli-psixologii/socialnaya-psixologiya/organizacionnaya-psixologiya/psixologiya-mened>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

С целью обеспечения условия для осуществления инклюзивного образования и обеспечения выполнения учебного плана студентами, обучающимися индивидуально и по заочной форме обучения, а также в случаях возникновения задолженностей по дисциплине, созданы условия их ликвидации. Для обучающихся этих категорий разработаны индивидуальные задания для самостоятельного выполнения.

Для освоения дисциплины необходимо выполнения самостоятельной и индивидуальной работы. Студент выбирает любую тему задания из предложенного списка и, используя литературу, материалы сети Интернет, собственный жизненный опыт раскрывает содержание данной темы.

Кроме теоретического освещения выбранного вопроса, студент должен привести примеры по основным положениям избранной темы, оказывая тем самым понимание и знание изученного вопроса.

В работе обязательно должны быть: план, введение, основной текст, разделённый на главы, заключение, в котором должны содержаться собственные выводы студента по теме, и в заключение – список использованной литературы. В этот список включаются только те издания, которые студент действительно изучил. Не допускается любое копирование фрагментов каких-либо работ (даже фрагментарно) в виде перепечатки, переписывания и т.д. без указания авторства (сноска, ссылка на издание), так как это определяется как плагиат.

Материалы сети Интернет можно использовать в качестве вспомогательной информации – статистической, иллюстративной, но недопустимо использовать готовые рефераты, которые зачастую бывают сомнительного качества, написаны на устаревшем материале. Студент может использовать как печатные учебники, так и электронные, в списке литературы необходимо указать, какой это носитель. Учебная литература должна быть только последних 5 лет издания.

Объём работы в распечатанном виде должен быть не менее 15 стр. шрифт 14, межстрочный интервал -1, поля – 2 см. Допускается рукописное оформление работы. В этом случае объём работы должен составлять 18 листов тетради (через строчку).

11. Электронная информационно-образовательная среда

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объёме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу www.polytech21.ru, <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» -www.e.lanbook.com

- Образовательная платформа Юрайт -<https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха -<https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

12. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности
-----------	-------------------------	----------------------------------

		(реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей)</p> <p>Кабинет социально-гуманитарных дисциплин № 206</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735 480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
<p>№ 103а Помещение для самостоятельной работы обучающихся</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735 480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей)</p> <p>Кабинет социально-гуманитарных дисциплин 428000, Чебоксары, ул. К.Маркса, д.54 2 этаж, помещение №206</p>	<p><u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды</p> <p><u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)</p>

<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала</p>
---	--

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (согласно РПД)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	.Введение в психологию менеджмента	ОК-5,	Дискуссия, Составление кроссвордов
2.	Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.	ОК-5, ПК-1	Проект, реферат
3.	Психологические основы мотивирования.	ОК-5, ПК-1	Тестирование, анализ результатов
4.	Организационная культура	ОК-5, ПК-1	Проект, опрос
5.	Контроль и ответственность исполнителей.	ОК-5, ПК-1	Опрос, проект
6.	Коммуникативная компетентность менеджера	ОК-5, ПК-1	Тренинг адаптации и выявления лидерских качеств

2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Технология формирования компетенции	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции

ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональн ые и культурные различия	Пороговый уровень	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	<p>знать: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина.</p> <p>уметь: Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.</p> <p>владеть: навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и правовых норм</p>	зачтено	Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проведённое исследование организационной культуры организации, участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности.
	Продвинутый уровень		<p>знать: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..</p> <p>уметь: Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,</p> <p>владеть навыками / опытом деятельности: организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,</p>	зачтено	Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проект «Моя профессиональная карьера», участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности.

	Высокий уровень	<p>знать: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..</p> <p>уметь: Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, - анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию,</p> <p>владеть: навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуру, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию.</p>	зачтено	<p>Опрос, составленный кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, проект «Моя профессиональная карьера» и публичная защита проекта с электронной презентацией, участие в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств Пройденное тестирование на определение психологического и социального типа личности</p>
--	-----------------	--	---------	---

<p>ПК-1</p> <p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационно й культуры.</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникаций, прогнозировать сложные социальные проблемы, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией, ответственно участвовать в политической жизни.</p>	<p>зачтено</p>	<p>Дискуссия, Составление кроссвордов на термины социологии управления, Тренинг на лидерство, Реферат, разбор конкретных ситуаций по социальному управлению организациями..</p>
	<p>Продвинутый уровень</p>		<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникаций, прогнозировать сложные социальные проблемы, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией, ответственно участвовать в политической жизни.</p>	<p>зачтено</p>	<p>Дискуссия, Составление кроссвордов на термины социологии управления, Тренинг на лидерство, Реферат, разбор конкретных ситуаций по социальному управлению, технология продуктивного чтения, разбор конкретных ситуаций по социальному управлению организациями.</p>

	Высокий уровень		<p>знать: движущие силы и закономерности исторического процесса и определять место человека в историческом процессе, основные этапы эволюции управленческой мысли.</p> <p>уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, прогнозировать сложные социальные проблемы, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: понятийно-категориальным аппаратом социологии и гражданской позицией, ответственно участвовать в политической жизни.</p>	зачтено	<p>Дискуссия, Составление кроссвордов на термины социологии управления, Тренинг на лидерство, Реферат, эссе, тест. Составление социальных проектов.</p>
--	-----------------	--	---	---------	--

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДЛЯ ОПРОСА НА ЗАНЯТИЯХ

Тема (раздел)	Вопросы
1. Введение в психологию менеджмента	<p>Причины возникновения психологии менеджмента. Психологизация менеджмента (Г.С. Никифоров) как особенность его исторического развития. Роль менеджмента в развитии организаций, общества, государства.</p>
	<p>Психология менеджмента как междисциплинарное научно-практическое направление, изучающее психологическое обеспечение эффективной профессиональной деятельности менеджера. Место психологии менеджмента в системе психологической науки, а также связи с философией, социологией, менеджментом, эргономикой, управлением персоналом.</p>
	<p>Школа «научного менеджмента» (Ф.Тейлор, Ф. и Л. Джилбрет) и</p>

	<p>задачи ее психологического сопровождения. Школа «администрирования» (А. Файоль, М. Вебер) и психологические достижения и проблемы бюрократии. Школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо, Ф.Херцберг, Д. МакГрегор) и проблемы человеческих ресурсов.</p> <p>Практика американского менеджмента и проблема конкуренции. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения. Современные тенденции в менеджменте. Социальная ответственность менеджмента.</p>
<p>2. Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.</p>	<p>Сущность функции целеполагания . Роль целеполагания в деятельности менеджера. в свете системного подхода. Типология целей по различным критериям (функция, иерархический уровень, отнесенность к структурному подразделению, временная перспектива, значимость, локус ориентации, приоритетность, измеримость, приуроченность к стадии жизненного цикла организации, количество людей). Дерево целей организации.</p> <p>Психологические критерии эффективного целеполагания. SMART – технология постановки цели. Критерии обоснованности, взаимного соответствия, доступность контролю, гармоничность целей организации и личности. Понятие «метода управления по целям» (МВО), его достоинства и недостатки.</p> <p>Виды постановки задач и условия их эффективности.</p> <p>Понятие планирования и его сущность. Структура процесса планирования. Понятие ключевых переменных планирования. Типология планирования и его принципы.</p> <p>Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента (Ф. Хансейкер и Э. Алессандра). Интерактивность как средство обеспечения личностного принятия цели и плана.</p>
<p>3. Психологические основы мотивирования.</p>	<p>Понятие мотивирования и его значение. Необходимость мотивирования в условиях совместной деятельности людей. Принципы создания систем мотивирования. Понятие мотивационной сферы. Концепции мотивации исполнительской деятельности теория X, Y, Z, теория Ф. Херцберга..</p> <p>Основные подходы к реализации мотивирования. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие: экономический метод, целевой метод, метод «обогащения труда», партисипативный метод. Адаптационно-организационный подход и приемы мотивирования на стадиях приема на работу, первичной адаптации, адаптированности, профессионального расцвета и завершения карьеры.</p> <p>Личностный подход к мотивированию. Эффективность труда в зависимости от особенностей мотивации руководителем. Мотивационные воздействия в зависимости от ориентированности личности исполнителя на успех или избегание неудачи. Мотивирование на основе учета личных интересов, потребностей и особенностей исполнителя.</p>

	<p>Ситуационный подход к управлению поведением. Проблема личности и ситуации в психологии. Принцип ситуационизма в социальной психологии. Понятие канальных факторов. Влияние ситуации на поведение человека.</p>
4. Организационная культура как объект менеджмента.	<p>Понятие организационной культуры и ее составляющие. Значение организационной культуры. Типы организационной культуры. Иерархическая организационная культура и ее доминирующие особенности. Рыночная культура и ее основополагающие идеи. Клановая культура и ее базисные допущения. Адхократическая культура и ее стратегические акценты.</p> <p>Методика диагностики организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна OSAI.. Содержание методики. Процедура проведения диагностики. Обработка результатов. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей. Профиль организационной культуры. Анализ организационной культуры по стандартным пунктам.</p> <p>Управление развитием организационной культуры. Функции 6 шагов по изменению организационной культуры. Технология 6 шагов по изменению организационной культуры. Принципы организационных изменений.</p>
5. Контроль и ответственность исполнителей.	<p>Сущность функции контроля и его основные аспекты. Типы контроля: опережающий, текущий, заключительный. Частичный, полный и стратегический контроль. Выборочный и плановый контроль. Индивидуальный, групповой, организационный контроль. Процессуальный и результативный контроль. Количественный и качественный контроль.</p> <p>Процесс контроля. Этап разработки системы стандартов и критериев. «Триада» требований к стандартам. Этап сопоставление с ними реальных результатов работы. Этап коррекционных мероприятий и правила коррекционного поведения руководителя.</p> <p>Принципы организации контроля: стратегическая направленность, своевременность, гибкость, ориентация на результат, адекватность содержанию деятельности, простота, объективность, открытость, двусторонность общения.</p> <p>Особенности коммуникации руководителя при поставке задач. Структура сообщения при постановке задачи. Коммуникация на языке результата.</p> <p>Понятие ответственности и ее проявления. Особенности коммуникации ответственного и безответственного исполнителя. Особенности коммуникации менеджера, способствующие принятию ответственности сотрудником и повышению его активности в исполнении задачи.</p>
6. Коммуникативная компетентность менеджера.	<p>Понятие коммуникативной компетентности менеджера. Составляющие общей культуры речи (соблюдение лингвистических норм, информационная мера сообщения, лаконичность и структурная простота, гармония содержания и эмоциональной насыщенности сообщения, гармония вербальной и невербальной составляющей, соответствие целевой</p>

	направленности, адекватность адресату.
	Коммуникативная компетентность в специфических ситуациях общения. Общие правила коммуникации. Компетентность в подготовке резюме и анализе резюме. Компетентность в собеседовании при приеме на работу. Компетентность в проведении деловых совещаний. Компетентность в проведении переговоров.
	Компетентность в проведении деловой беседы. Компетентность в публичном выступлении. Самопрезентация менеджера. Компетентность в письменной коммуникации.

3.2. ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ), САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Рефераты:

1. Аксиологические основы американского менеджмента».
2. Целеполагание в американском менеджменте: значение и технология.
3. Конкуренция, ее значение в американском менеджменте, позитивные и негативные эффекты.
4. Аксиологические и социально-экономические основы японского менеджмента.
5. Принципы разумности и совершенствования и методы их реализации.
6. Принципы «семьи» и «общинной ценности» и методы их реализации.
7. Принцип партнерства и сотрудничества и методы его реализации.
8. Компетентность в проведении деловых совещаний.
9. Компетентность в проведении переговоров.
10. Компетентность в проведении деловой беседы.
11. Компетентность в публичном выступлении

Индивидуальные задания:

1. Аксиологические основы американского менеджмента».
2. Целеполагание в американском менеджменте: значение и технология.
3. Конкуренция, ее значение в американском менеджменте, позитивные и негативные эффекты.
4. Аксиологические и социально-экономические основы японского менеджмента.
5. Принципы разумности и совершенствования и методы их реализации.
6. Принципы «семьи» и «общинной ценности» и методы их реализации.
7. Принцип партнерства и сотрудничества и методы его реализации.
8. Компетентность в проведении деловых совещаний.
9. Компетентность в проведении переговоров.
10. Компетентность в проведении деловой беседы.
11. Компетентность в публичном выступлении.

3.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)

«Рабочей программой и учебным планом не предусмотрено».

3.4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ (ТЕСТ)

1. Основоположником теории управления был:

- 1) **А. Файоль;**
- 2) М. Вебер;
- 3) Ф. Тейлор;
- 4) Э. Мейо.

2. Основоположником школы «человеческих отношений» был:

- 1) Ф. Тейлор;
- 2) А. Файоль;
- 3) Ф. Гилбрет;
- 4) **Э. Мейо.**

3. Предметом управленческой деятельности является:

- 1) организация;
- 2) **персонал;**
- 3) организационные структуры;
- 4) управленческие функции.

4. К внутренним условиям управленческой деятельности относятся:

- 1) хроническая информационная неопределенность;
- 2) постоянная нехватка ресурсов;
- 3) жесткие временные ограничения;
- 4) **одновременное выполнение многих действий и решение многих**

задач, неалгоритмизированность деятельности.

5. Микроанализ управленческой деятельности предполагает:

1) описание управленческой деятельности через систему межличностных взаимодействий;

2) **описание мелких операций и их организации во времени;**

3) описание должностных обязанностей;

4) описание управленческих функций.

6. Нормативный подход к анализу управленческой деятельности предполагает:

1) описание управленческой деятельности через систему межличностных взаимодействий;

2) описание мелких операций и их организации во времени;

3) **описание должностных обязанностей;**

4) описание управленческих функций.

7. К производственно-технологическим функциям относится:

- 1) маркетинговая функция;

- 2) управление персоналом;
- 3) мотивирующая функция;
- 4) воспитательная функция;
- 5) контроль.

8. К кадровым функциям относится:

- 1) инновационная функция;
- 2) коммуникативная функция;
- 3) арбитражная функция;
- 4) психотерапевтическая.

9. Наиболее общая цель организации – это обеспечение эффективного функционирования организации _____

10. Размытость цели означает:

- 1) нечеткость, неопределенность, неструктурированность цели;
- 2) нереалистичность цели;
- 3) необоснованность цели;
- 4) отсутствие количественных параметров задания цели.

11. «Сквозными» управленческими функциями (проявляющимися во всех других функциях) являются:

- 1) мотивирование;
- 2) принятие решения;
- 3) контроль;
- 4) коммуникация;
- 5) организация исполнения;
- 6) целеполагание.

12. Неструктурированность цели означает:

- 1) необоснованность цели;
- 2) неопределенность цели;
- 3) отсутствие количественных параметров задания цели.
- 4) недостижимость цели.

13. Сценарий, основанный на предположении, что экономические и социальные перспективы будут благоприятны, называется:

- 1) оптимистический;
- 2) реалистический;
- 3) пессимистический.

14. К внешней среде, непосредственно влияющей на организацию, относятся:

- 1) местные органы управления, поставщики, потребители, конкуренты;
- 2) корпоративная культура, ресурсы, организационная среда;
- 3) экономика, научно-технические достижения, демографическая ситуация, политика;
- 4) потребители, валютные рынки, международные отношения

15. Функция прогнозирования состоит в способности смотреть вперед _____

16. Определите последовательность типов планов по параметру обобщенности, начиная с самого обобщенного:

- 3) тактика;
- 2) стратегия;
- 6) программа;
- 1) политика.
- 5) правила;
- 4) процедура.

17. Определите последовательность стратегического планирования:

- 5) выбор стратегии;
- 6) реализация стратегии
- 2) изучение стратегических альтернатив
- 1) определение миссии организации;
- 3) анализ внешней среды;
- 4) «внутриорганизационная диагностика»

18. Организационным проектированием является:

- 1) функциональное разделение труда;
- 2) координирующие процессы;
- 3) делегирование полномочий;
- 4) процесс создания организационной структуры.

19. Организация исполнения означает:

- 1) проектирование рабочих заданий;
- 2) делегирование прав на выполнение работ;
- 3) делегирование полномочий;
- 4) координацию звеньев управления.

20. При делегировании полномочий важно помнить:

- 1) полномочия делегируются должности, а не индивиду;
- 2) делегирование полномочий нарушает принцип единоначалия;
- 3) вместе с полномочиями делегируется ответственность за результаты работы;
- 4) полномочий должно быть много для получения результата.

21. Заключительный контроль помимо контролирующей функции выполняет также:

- 1) мотивирующую функцию;
- 2) организационную функцию;
- 3) коммуникативную функцию;
- 4) прогностическую функцию.

22. Определите последовательность процесса контроля.

- 2) Осуществление коррекционных мероприятий.
- 1) Разработка системы стандартов и критериев.
- 3) Сопоставление реальных результатов работы со стандартами.

23. Контроль важнейших пунктов, дающий представление о делах в организации, называется:

- 1) текущим;
- 2) заключительным;

- 3) опережающим;
- 4) стратегическим.

24. Целью формальных коммуникаций является:

- 1) распространение слухов;
- 2) удовлетворение социальных потребностей;
- 3) решение личных проблем;
- 4) выполнение должностных функций.

25. Движение информации от более низкого к более высокому уровню управления носит название:

- 1) восходящего информационного потока;
- 2) неформальных коммуникаций;
- 3) горизонтального информационного потока;
- 4) нисходящего информационного потока;
- 5) диагональных коммуникаций.

26. Оценка сотрудников является примером:

- 1) горизонтальных коммуникаций;
- 2) нисходящего информационного потока;
- 3) восходящего информационного потока;
- 4) внешнеорганизационных коммуникаций.

27. Децентрализованная коммуникативная сеть в целом не характерна для организаций:

- 1) с авторитарным стилем управления;
- 2) с попустительским стилем управления;
- 3) с партисипативным стилем управления;
- 4) с демократическим стилем управления.

28. Взаимодействие между людьми жизненно важно для работы организации. Поэтому возникают личные взаимоотношения. В общем смысле можно утверждать, что:

- 1) здоровые взаимоотношения способствуют достижению организационных целей;
- 2) нездоровые взаимоотношения ложатся на организацию тяжким грузом;
- 3) характер личных взаимоотношений никак не связан с успешной работой;
- 4) личные взаимоотношения надо строго ограничивать.

29. Коммуникации в организации могут быть:

- 1) полные – неполные;
- 2) вертикальные – горизонтальные;
- 3) возрастающие – убывающие;
- 4) восходящие – нисходящие.

30. Деловые отношения между коллегами существуют преимущественно с целью:

- 1) изменить поведение коллеги;
- 2) выявить социальные роли;
- 3) выполнять ту или иную задачу;
- 4) обеспечить эмоциональный контакт.

31. В деловом общении статусные ошибки возникают в случае:

1) различий в социальных, профессиональных, жизненных установках.

2) различий в социальном статусе.

3) различий в восприятии и интерпретации событий

4) неумения слушать.

32. Создание хороших взаимоотношений между сторонами является целью:

1) дистрибутивных переговоров;

2) внутриорганизационных переговоров;

3) интегративных переговоров;

4) позиционных переговоров.

33. Переговоры, целью которых является достижение взаимовыгодных вариантов, в классификации носят название

34. Кульминационным этапом в переговорах является:

1) выяснение позиций;

2) заключение сделки;

3) торг;

4) подготовка к переговорам.

35. Негибкость позиции одной из сторон обусловлена выбором следующей стратегии ведения переговоров:

1) компромисс;

2) аналитическая;

3) соперничество;

4) сотрудничество.

36. Намеренное опорочивание партнера относится к следующей форме неконструктивного взаимодействия в переговорах:

1) стратегема;

2) блеф;

3) дисквалификация;

4) полемика;

5) силовой прием.

37. Учет сути дела, стремление найти общую выгоду характерны для следующего метода переговоров:

1) принципиальный;

2) жесткий;

3) мягкий.

38. К процессуальным теориям мотивации не относится:

1) теория ожидания В.Врума;

2) теория справедливости Адамса;

3) модель Л. Портера – Э. Лоулера

4) теория К. Альдерфера.

39. Теория подкрепления лежит в основе следующего метода мотивации:

- 1) целевой менеджмент;
- 2) партисипативность;
- 3) «обогащение» труда;
- 4) **материальное стимулирование.**

40. Понятия «вознаграждение», «валентность», «ожидания»

относятся к теории:

- 1) Ф. Герцберга;
- 2) **В. Врума;**
- 3) Д. МакКлелланда;
- 4) Д. МакГрегора.

41. Сдельная оплата труда является элементом метода мотивации:

- 1) моральное стимулирование;
- 2) партисипативность;
- 3) «ротация кадров»;
- 4) **материальное стимулирование.**

42. Оплата труда, основанная исключительно на проценте от продаж, неприемлема для сотрудников с выраженной потребностью:

- 1) в уважении;
- 2) в безопасности;
- 3) в достижениях;
- 4) **в независимости и самостоятельности.**

43. Понятия «гигиенические факторы», «мотиваторы», «удовлетворенность трудом» относятся к теории:

- 1) Д. МакГрегора;
- 2) В. Врума;
- 3) А. Маслоу;
- 4) **Ф. Герцберга.**

44. Менеджер с высокой потребностью в аффилиации:

- 1) **использует поощрения для завоевания дружбы;**
- 2) четко продумывает систему контроля;
- 3) ставит производственные задачи, ориентируясь на потребности предприятия;
- 4) не боится принятия непопулярных решений.

45. К содержательным теориям мотивации не относится:

- 1) теория ожидания В.Врума;
- 2) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- 3) теория Х – Y Д. МакГрегора;
- 4) **двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.**

46. Определение системы исходных данных при коллегиальной выработке решений означает:

- 1) определение возможных альтернатив решения проблемы;
- 2) **определение состава группы, подключенной к решению;**
- 3) анализ проблемы;
- 4) выбор цели, оценку ресурсов, оценку неопределенности ситуации.

47. Метаколлегиальный уровень принятия управленческих решений предполагает:

- 1) только самостоятельное принятие решений;
- 2) привлечение к принятию решения всего коллектива;**
- 3) принятие решений в вышестоящих организациях;
- 4) индивидуальное принятие решений с учетом мнения группы.

48. Формирование «субъектного базиса» решений подразумевает:

- 1) определение состава группы, подключенной к решению;
- 2) выбор цели, оценку ресурсов;**
- 3) анализ имеющейся информации;
- 4) определение возможных альтернатив решения проблемы.

49. Автономный уровень принятия управленческих решений предполагает:

- 1) принятие решений с учетом мнения группы;
- 2) самостоятельное принятие решений;**
- 3) привлечение к принятию решения лишь части группы;
- 4) принятие решений в вышестоящих организациях.

50. Главным параметром среды принятия управленческих решений является:

- 1) неопределенность;
- 2) сложность;**
- 3) динамичность;
- 4) конфликтность.

51. Под неопределенностью среды принятия управленческого решения понимается:

- 1) большое количество факторов, которые необходимо учитывать, их тесную взаимосвязь и взаимовлияние друг на друга;
- 2) недостаточность релевантной информации для выбора управленческих альтернатив;
- 3) постоянная и высокая степень изменчивости внутри- и внешнеорганизационных факторов;**
- 4) наличие и выраженность противоречивых, интересов у членов организации, в отношении которой принимаются те или иные решения.

52. Групповая дифференциация в процессе принятия управленческого решения выступает как:

- 1) разделение ответственности за решение между членами коллектива;**
- 2) несовпадение или противоположность индивидуальных вариантов решения с общими целями всей группы;
- 3) сбор информации со всех «решателей» – лиц, принимающих решение в процессе принятия решения;
- 4) принятие участниками различных ролей, по-разному влияющих на ход решения;
- 5) определение представлений об индивидуальных целях, предпочтениях и качествах других членов группы.

53. Стратегия, когда решение, изначально никем не предложенное, вырабатывается в процессе групповой дискуссии, называется:

- 1) мажоритарная
- 2) «навязанного выбора»;
- 3) консенсус, компромисс;**
- 4) маргинальная.

54. По стилю наиболее надежными являются:

- 1) осторожные решения;
- 2) рискованные решения;
- 3) инертные решения;
- 4) импульсивные решения;
- 5) уравновешенные решения.**

55. В «управленческой решётке» Р. Блейка и Д. Моутона стили, одинаково ориентированные как на решение производственных проблем, так и на учет интересов сотрудников, называются:

- 1) «организация»;
- 2) «доминирование – подчинение»;
- 3) «управление в духе загородного клуба»;
- 4) «команда»;**
- 5) «страх перед бедностью».

56. Впервые выделение традиционных стилей лидерства (авторитарный, демократический, попустительский) было предпринято:

- 1) Р. Блейком и Д. Моутоном;**
- 2) Г. Юклом;
- 3) К. Левиным;
- 4) Ф. Гилбретом.

57. Консультанты, работающие в области управленческого консалтинга, могут быть:

- 1) внешние;**
- 2) внутренние;
- 3) открытые;
- 4) закрытые;
- 5) формальные.

58. Смыслом консультирования по вопросам управления является:

- 1) диагностика проблем организации;
- 2) изменения в организации, касающиеся любого аспекта или фактора;
- 3) обучение;
- 4) выработка решений по имеющимся проблемам.**

59. Преимуществом «внешнего консультанта» является:

- 1) экономия средств фирмы;
- 2) получение широких полномочий для осуществления изменений;
- 3) объективность, беспристрастность;**
- 4) возможности психологического просвещения, развитие психологической культуры руководителя.

60. На этапе диагноза в процессе управленческого консультирования наиболее уместно использовать:

- 1) исследовательские методы;
- 2) обучающие методы;
- 3) методы сбора информации.

61. У руководителя, как правило, экстрапунитивная реакция трансформирует негативные эмоции:

- 1) в депрессию;
- 2) в агрессию;
- 3) в ступор;
- 4) в обиду.

62. Стратегия разрешения конфликта, при которой одна сторона жертвует своими интересами в пользу интересов противоположной стороны, называется:

- 1) сотрудничество;
- 2) соперничество;
- 3) компромисс;
- 4) приспособление;
- 5) уклонение.

63. Стратегия разрешения конфликта, при которой одна сторона проявляет высокую заинтересованность исключительно в собственных интересах, стремится добиться победы любой ценой, называется:

- 1) сотрудничество;
- 2) соперничество;
- 3) компромисс;
- 4) приспособление;
- 5) уклонение.

64. Установите соответствие:

Стратегия разрешения конфликта

- 1) соперничество
- 2) уклонение
- 3) приспособление
- 4) компромисс
- 5) сотрудничество

Суть стратегии

- 1) ориентация исключительно на собственные интересы, стремление победить любой ценой;
- 2) стратегия взаимных уступок;
- 3) стремление не заметить конфликт или постараться всеми силами выйти из него;
- 4) ориентация в сторону интересов соперника;
- 5) высокая заинтересованность совместно выработать такое решение, которое максимально удовлетворит обе стороны

65. Персональные имиджевые характеристики руководителя, включающие заботу о людях, близость к проблемам людей и их работе, готовность бороться с должностными нарушениями и нарушениями морально-этических норм, называются:

- 1) контекстными;
- 2) мифологическими;
- 3) социальными;**
- 4) коммуникативными;
- 5) профессиональными.

3.5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА)

Вопросы для подготовки к зачету

1. Причины возникновения и предмет психологии менеджмента, место в системе наук.
2. Школа «научного менеджмента» и задачи ее психологического сопровождения.
3. Школа «администрирования» и психологические достижения и проблемы бюрократии.
4. Школа «человеческих отношений» и проблемы человеческих ресурсов.
5. Практика американского менеджмента и проблема конкуренции.
6. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения.
7. Целеполагание в деятельности менеджера. Типология целей. Дерево целей организации.
8. Психологические критерии эффективного целеполагания.
9. Типы постановки задач и условия их эффективности.
10. Планирование: сущность и структура процесса планирования.
11. Типология планирования и его принципы.
12. Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента
13. Мотивирование и его значение. Принципы создания систем мотивирования.
14. Концепции мотивации исполнительской деятельности
15. Основные подходы к реализации мотивирования.
16. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие.
17. Адаптационно-организационный подход к мотивированию.
18. Личностный подход к мотивированию.
19. Ситуационный подход к управлению поведением.
20. Организационная культура: ее значение, составляющие, типы.
21. Методика диагностики организационной культуры OSAI..
22. Управление развитием организационной культуры.
23. Контроль: его основные аспекты, типы контроля.

24. Процесс и принципы контроля.
25. Особенности коммуникации менеджера, способствующие ответственности и активности исполнителя.
26. Ответственность исполнителя и ее проявление в коммуникации.
27. Понятие коммуникативной компетентности менеджера.
- Составляющие общей культуры речи.
28. Компетентность в резюме и собеседовании при приеме на работу.
29. Компетентность в проведении деловых совещаний.
30. Компетентность в проведении переговоров.
31. Компетентность в проведении деловой беседы.
32. Компетентность в публичном выступлении.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине

ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: знать: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний и основных психологических и управленческих термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..:	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний : основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выполнять Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений : Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп

		информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,:	людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, - анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и:	людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, - анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию:
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет взаимодействием для решения управленческих задач, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и правовых норм	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности,	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуры, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет взаимодействием для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуры, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию.
ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.				
Этап	Критерии оценивания			

(уровень)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: знать: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний и основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..:	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний : основные психологические и управленческие термины, законы развития природы и общества, факты истории, права и обязанности гражданина..
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выполнять Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей публично выступать, аргументировано вести дискуссии и полемику.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций,:	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, - анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и:	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений : Работать в команде, Общаться с представителями различных социальных, этнических групп людей обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, - анализировать внешнюю среду и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию:
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет взаимодействием для решения управленческих задач, осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учётом принятых в обществе моральных и правовых норм	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками взаимодействия для решения управленческих задач,	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет взаимодействием для решения управленческих задач, - анализа коммуникационных процессов в

		предложения по повышению их эффективности,	- анализа коммуникационных процессов в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуры, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию	организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, - методиками диагностирования организационной культуру, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложение по ее совершенствованию.
--	--	--	--	--

4.2. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Психология менеджмента»: устный и письменный опрос, составили кроссворд на понятия и термины науки психологии менеджмента, подготовили проект «Моя профессиональная карьера» и прошли публичную защиту проекта с электронной презентацией, активно участвовали в тренинге на адаптацию и выявление лидерских качеств. Выполнили проверочный тест.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при

	аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков по этапам (уровням) сформированности компетенций, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 9 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 11 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.