

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
(протокол от 31.05. 2023 г. № 6)

**Рабочая программа дисциплины
Психология управления**

Уровень высшего образования
Бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.03.01 Психология

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Профиль образовательной программы

Психология развития

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

Очная; очно-заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2022

Арзамас

2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.10 «Психология управления» относится к дисциплинам части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, по направлению подготовки 37.03.01 Психология, профиль Психология развития.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной и очно-заочной формы обучения в 7 семестре 4 курса.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции) **	
ПК-1.2. Способен теоретически и эмпирически изучать актуальные научные проблемы психологии, анализировать, обобщать и представлять результаты исследований.	ИПК-1.2.1 Знает принципы теоретического и эмпирического изучения актуальных проблем психологии.	<i>Знать</i> принципы теоретического и эмпирического изучения актуальных проблем психологии.	контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИПК-1.2.2. Умеет анализировать, обобщать и представлять результаты исследований актуальных проблем психологии.	<i>Уметь</i> анализировать, обобщать и представлять результаты исследований актуальных проблем психологии.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-1.2.3. Владеет практическими приемами анализа актуальных проблем психологии.	<i>Владеть</i> практическими приемами анализа актуальных проблем психологии.	решение практических задач проблемного характера, тестирование
ПК-4.2. Способен проводить оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды	ИПК-4.2.1. Знает теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и коллективов.	<i>Знать</i> теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и коллективов.	контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

как факторов существования и развития личности.			
	ИПК-4.2.2. Умеет проводить психологическую оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности.	<i>Уметь</i> проводить психологическую оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-4.2.3. Владеет способами решения задач психологической оценки социальных групп и коллективов.	<i>Владеть</i> способами решения задач психологической оценки социальных групп и коллективов.	решение практических задач проблемного характера, тестирование

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 з.е.	2 з.е.
часов по учебному плану, из них	72	72
Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия:		
– занятия лекционного типа	16	16
– занятия семинарского типа	48	32
контроль самостоятельной работы	1	1
Промежуточная аттестации зачет		
Самостоятельная работа	7	23

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (моду-	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период	
		Занятия лекционного семинарского типа	Контроль	Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период	теоретич	

ля), Форма(ы) промежу- точной аттестации по дисциплине (моду- люпо дисциплине (модулю					семинары, практиче- ские		лаборатор- ные работы							
	Очная	Очно- Заочная	Очная	Очно- Заочная	Очная	Очно- Заочная	Очная	Очно- Заочная	Очная	Очно- Заочная	Очная	Очно- Заочная	Очная	Очно- Заочная
Тема 1. Управление как социальный феномен.	7	6	2	2	4	2							1	2
Тема 2. Основные теоретические подходы в психологии управления	7	6	2	2	4	2							1	2
Тема 3. Социальные функции менеджера	7	6	2	2	4	2							1	2
Тема 4. Психология индивидуального стиля управления	6	6	2	2	4	2								2
Тема 5. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя.	6	5	1	1	4	2							1	2
Тема 6. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.	6	5	1	1	4	2							1	2
Тема 7. Понятие, признаки, структура организации	6	5	1	1	4	2							1	2
Тема 8. Управленческие парадигмы	5	7	1	1	4	4								2
Тема 9. Социально-психологические особенности управления ⁴	5	7	1	1	4	4								2
Тема 10. Управленческое общение	5	7	1	1	4	4								2
Тема 11. Организационная культура как системный метод управления.	5	7	1	1	4	4								2
Тема 12. Организационные конфликты и их основные причины	6	47	1	1	4	2							1	1
В том числе текущий контроль	1	1							1	1				
зачет														
ИТОГО	72	72	16	16	48	32			1	1			7	23

4. Учебно-методические обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психология управления» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание учебно-исследовательских реферативные работ; выполнение контрольных заданий по теоретическим ос-

новам дисциплины; решение практических задач проблемного характера; подготовка к тестированию; подготовка к зачету.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Написание учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризовать

ющие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.
- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Алгоритм решения задачи практических задач

1. Уяснить в деталях психологическую задачу (в чем суть проблемы, каковы пути ее решения).
2. Вычленить психологическую проблему: в чем заключается противоречие психологической задачи.
3. Определить психологическую цель, т.е. последовательность действие, способствующих решению поставленной задачи.
4. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения психологической задачи.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

Зачет может проводиться как в традиционных формах (ответ на вопросы, контрольная работа, тестирование), так и в иных формах (коллоквиум, кейс, деловая или ролевая игра, презентация проекта и др.) Виды и формы проведения промежуточной аттестации, оценочные средства, описание системы контроля прописаны в рабочих программах дисциплин, практик.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, практике, на котором важно уяснить общую установку преподавателя и перечень основных требований к текущей и промежуточной отчетности. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь требованиями, конспектировать важные для решения учебных задач источники, обращаться к преподавателю за консультацией по неувоенным вопросам.

Зачеты проводятся с целью оценки полученных теоретических знаний, их прочности, развития творческого мышления, приобретения навыков самостоятельной работы, умений применять полученные знания при решении практических задач. Поэтому лекции, практические, лабораторные и контрольные работы являются важными этапами подготовки к зачету, экзамену, поскольку заранее имеется возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Для подготовки к зачету необходимо первоначально прочитать лекционный материал, а также соответствующие разделы рекомендуемых изданий. Лучшим вариантом является тот, при котором при подготовке используется несколько источников информации. Это способствует разностороннему восприятию каждой конкретной темы дисциплины.

В обобщённом варианте подготовка к сдаче зачета включает в себя:

- просмотр программы учебной дисциплины, перечня вопросов к зачету;
- подбор рекомендованных преподавателем источников (учебников, нормативных правовых актов, дополнительной литературы и т.д.),
- использование конспектов лекций, материалов занятий и их изучение;
- консультирование у преподавателя.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

зачтено	отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
не зачтено	неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Знания	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
Умения	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
Навыки	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

Оценка «отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

Оценка «хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии устного ответа студента при опросе на занятии / на экзамене

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружилось существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

Критерии оценки решения психолого-педагогических задач:

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение проводить психологическое исследование.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал неточности в процессе выстраивания этапов научного исследования; испытывал незначительные затруднения в процессе анализа полученных данных.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел выстраивать этапы научного исследования; допускал серьезные ошибки в анализе психических процессов и их проявлений в различных видах деятельности.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки мониторинга личностного развития и социального поведения индивидов; демонстрировал не знание специфики научного исследования в области психологии; не может прогнозировать и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения для контроля формирования компетенции

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-1.2

- Становление организационной психологии
- Истоки советской управленческой культуры
- Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-4.2

- Виды методов управления в организации.
- Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.
- Социально-психологический климат малой группы
- Организационные конфликты и тип организационной культуры.
- Ценности как системообразующий фактор организационной культуры
- Управление как социальный феномен

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК -1.2

- Охарактеризуйте классические стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный
- Рассмотрите понятие, признаки, структура организации
- Раскройте социально-психологические особенности управления организацией.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК -4.2

- Перечислите основные проявления девиации в социальном поведении человека.
- Дайте общую характеристику особенностей управленческого общения.
- Дайте общую характеристику организационной культуры как системного метода управления.
- Управление как социальный феномен
- Основные теоретические подходы в психологии управления
- Опишите организационные конфликты и укажите их основные причины

Примеры практических задач проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК -1.2

Задание 1. Оцените тип организационной культуры своей группы по классификации Дила и Кеннеди.

Процедура оценки.

Введение: «Мы сделаем некоторую работу, в результате которой каждый участник получит информацию о себе и о группе в целом. Авторы мнений останутся анонимными. В дополнение каждый участник сможет выявить личную область управленческой эффективности». Следует особо подчеркнуть правила сохранения конфиденциальности.

Необходимое оборудование: большое количество мелких листочков, ручки, большой лист ватмана или доска для составления списка качеств.

1. В процессе групповой дискуссии студенты составляют список из 20 качеств, необходимых руководителю их группы.

С итоговым перечнем должны быть согласны все члены группы. Каждое качество получает свой порядковый номер (ранги качеств в расчет не принимаются).

2. Студентам предъявляется схема типов управленческих культур по Дилу и Кеннеди, даются краткие описания каждого типа.

3. Студенты на листочках выписывают качества из общего списка, которые, на их взгляд, необходимы руководителю каждого типа культур. Работа проводится в индивидуальном режиме. Ассистенты обрабатывают полученные списки, выписывают по 3-5 качеств, наиболее часто упомянутых для каждого типа культур. Результаты обработки не оглашаются.

4. Группа оценивает каждого участника, выписывая на листочке из общего перечня качества, которыми он обладает. Ведущий собирает листки и передает их адресату.

5. Ведущий предлагает участникам группы обработать полученные результаты и сравнить их с общей классификацией качеств. Каждый участник подсчитывает три свои наиболее часто встречающиеся характеристики. Ведущий проставляет на схеме типов культур номера тех качеств, которые группа выделила для каждого типа.

6. Дается 2—3 минуты на осмысление, желающим можно высказаться.

7. Каждый участник пишет на листке бумаги номер культуры, к которой он принадлежит. Ассистент подсчитывает, какая культура упоминается чаще всего — это культура данной группы.

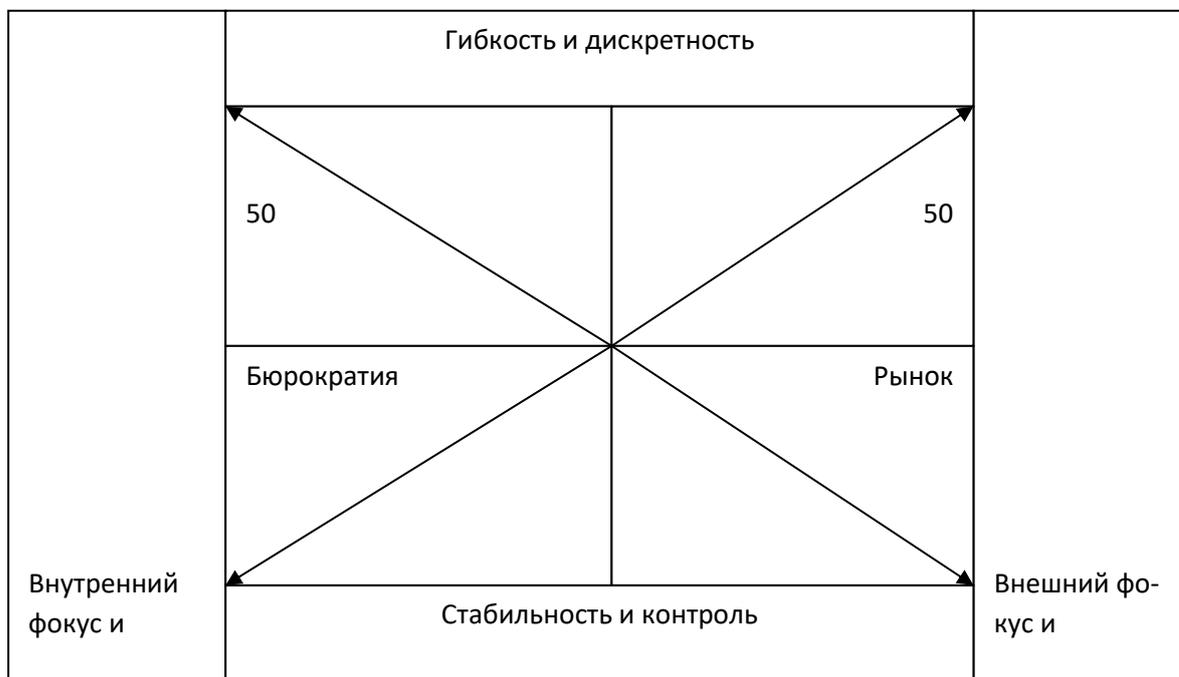
8. Обсуждение полученных результатов.

Примеры практических задач проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК -4.2

Задание 2. Оцените тип организационной культуры своей группы по типологии К. Камерона, Р. Куинна.

Процедура оценки.

1. Перенесите в тетрадь схему типологии культур.



2. Оцените свою организационную культуру по каждому типу, используя 50-балльную диагональную шкалу.

3. На том же графике изобразите желаемый образ организации.

4. Проанализируйте расхождения между наличным и желаемым профилем и составьте план изменений (мероприятий, которые могли бы усилить или уменьшить акцентирование соответствующего квадранта).

5. Для нового образа культуры в процессе групповой работы придумайте логотип (герб) и слоган, отражающие основные цели и миссию.
6. Составьте план желаемых изменений.

Задание 3. Проведите в группе или индивидуально процедуру генерации инновационных идей.

Этапы процедуры.

1. Определение предмета инновации. Этот этап можно провести в форме групповой дискуссии или «мозгового штурма»: высказывайте все идеи, которые приходят вам в голову, и записывайте их, а затем отберите наиболее актуальную.

2. Освобождение ума от консервативных установок относительно предмета инновации. Сядьте удобно за столом, подготовив бумагу и карандаш. Сосредоточьтесь на предмете инновации. Возьмите карандаш и быстро, не думая, запишите:

- а) графические образы предмета;
- б) слухи о нем;
- в) догадки по поводу его функций;
- г) наилучшие и наихудшие мысли о предмете;
- д) эмоции: позитивные и негативные.

Теперь отложите листы и займитесь другим делом. За это время произойдет упорядочивание ваших мыслей.

Возьмите стопку карточек и запишите по одной мысли на каждую. При этом делайте дополнения и исправления. После этого разложите карточки по категориям и ассоциациям. Добавьте, что еще приходит на ум. Отложите в отдельную стопку карточки с консервативными идеями. Если вы уверены в том, что они консервативны, выбросьте их.

3. Накопление магазина стимулов. Существуют три основных категории стимулов — исторические, фактические, экспериментальные. Все эти стимулы извлекаются из статей, книг, справочников, бесед, интервью, добываются на семинарах и конференциях. Большую пользу приносит общение со специалистами. Если вы проводите это упражнение на занятии в группе, проанализируйте реальное ощущение предмета инновации. Визуализируйте этот предмет. Почувствуйте его вкус, запах, звучание.

4. Комбинации со стимулами. Соберите воедино все имеющиеся стимулы. Рассмотрите каждую категорию и заставьте свой мозг работать с ней. Записывайте каждую приходящую вам идею.

5. Озарение. Это этап взрывного размножения идей. Он наступает как результат предпринятой творческой активности.

6. Определите мотивы и потребности людей, которые:

- а) будут способствовать принятию ими вашего нововведения;
- б) будут способствовать проявлению сопротивления нововведениям.

7. определите способы преодоления сопротивления и внедрения новой модели поведения людей.

Задание 4. (выполняется в микрогруппах) Предложите свою конфликтную ситуацию, в которой стратегией поведения одного из участников было бы:

- а) доминирование;
- б) уход;
- в) сотрудничество;
- г) уступчивость;
- д) компромисс.

Проанализируйте особенности данных конфликтов

Задание 5. Вспомните ситуации, по поводу которой в вашей группе имеются разногласия. Попробуйте провести обсуждение этой ситуации, используя правила конструктивных перегово-

ров: а) прояснить позиции сторон; б) переформулировать позиции сторон в терминах их интересов; в) найти решение, удовлетворяющее интересы обеих сторон.

Примеры тестовых заданий для оценки сформированности компетенции ПК -1.2

1. Выберите правильные ответы:

При авторитарном стиле управления характер регуляции поведения и деятельности подчиненных следующий:

Варианты ответов:

- А. Делает упор на взыскания
- Б. Делает упор на поощрения
- В. Делает упор на взыскания и поощрения
- Г. Регулирует поведение и деятельность подчиненных
- Д. Воздерживается от регуляции поведения и деятельности подчиненных

2. Выберите правильные ответы:

Социальная функция собрания совещания, при которой каждый индивид понимает коллективную цель и как работа членов группы может способствовать успеху:

Варианты ответов:

- А. Интеграционная функция
- Б. Формирующая функция
- В. Целеполагающая функция
- Г. Утвердительная функция
- Д. Закрепление лидерства

3. Выберите правильные ответы:

Выберите правильный ответ:

В данной теории лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер — как субъект управления этим процессом:

Варианты ответов:

Варианты ответов:

- А. Американская теория лидерства
- Б. Харизматическая теория лидерства
- В. Советская теория лидерства
- Г. Ситуационная теория лидерства
- Д. Системная теория лидерства

Примеры тестовых заданий для оценки сформированности компетенции ПК -4.2

4. Выберите правильные ответы:

Средства от демонстрации собственного энтузиазма и веры в успех до продуманной системы материального вознаграждения связаны с:

Варианты ответов:

Варианты ответов:

- А. функцией эксперта
- Б. функцией ориентатора
- В. функцией мотиватора
- Г. функцией стратега-проектировщика
- Д. функцией регулировщика производственных и организационных процессов

5. Установите правильную последовательность в иерархии управления организации:

Варианты ответов:

- А. руководство среднего звена
- Б. руководство низшего звена
- В. управление на дополнительном уровне
- Г. высший уровень управления
- Д. непосредственный контроль за выполнением заданий

6. Установите правильную последовательность этапов принятия управленческих решений:

- А. Ориентировочный этап принятия управленческих решений
- Б. Информационный этап принятия управленческих решений
- В. Этап выработки и принятия решений
- Г. Организационный этап принятия управленческих решений
- Д. Контролирующий этап принятия управленческих решений

7. Установите правильную последовательность деятельности руководителя при принятии и реализации управленческих решений:

- А. Организация
- Б. Планирование
- В. Мотивация
- Г. Контроль
- Д. Целеполагание

8. Выберите правильные ответы:

При данном стиле управления решения принимаются руководителем совместно с подчиненными. При таком стиле лидер стремится управлять группой совместно с подчиненными, предоставляя им свободу действий, организуя обсуждение своих решений, поддерживая инициативу:

Варианты ответов:

- А. Авторитарный стиль
- Б. Демократический стиль
- В. Харизматический стиль
- Г. Формальный стиль
- Д. Либеральный стиль

9. Выберите правильные ответы:

При данном стиле управления решения навязываются подчиненными руководителю. Он практически устраняется от активного управления группой, ведет себя, как рядовой участник, предоставляет участникам группы полную свободу. Участники группы ведут себя в соответствии со своими желаниями, их активность носит спонтанный характер:

Варианты ответов:

- А. Авторитарный стиль
- Б. Демократический стиль
- В. Харизматический стиль
- Г. Либерально-попустительский стиль
- Д. Либеральный стиль

10. Выберите правильные ответы:

При авторитарном стиле управления принятие решения и определение задач осуществляется:

Варианты ответов:

- А. Лично руководителем
- Б. Коллективно
- В. При одобрении и согласии с мнением подчиненных
- Г. Лично руководителем с учетом предложений подчиненных
- Д. Вообще не принимается

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (ЗАЧЕТ)

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Основные понятия социального управления.	ПК -1.2
2. Уровни и функции управления.	ПК – 1.2
3. Структура управления.	ПК-4.2.
4. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.	ПК – 4.2
5. Административная школа А.Файоля.	ПК-1.2
6. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.	ПК- 4.2
7. Современная школа управления.	ПК -1.2
8. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.	ПК – 1.2
9. Истоки советской управленческой культуры	ПК-4.2.
10. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.	ПК – 4.2
11. Понятие стиля управления.	ПК-1.2
12. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.	ПК- 4.2
13. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона	ПК -1.2
14. Понятие и признаки организации.	ПК – 1.2
15. Организационные парадигмы.	ПК-4.2.
16. Структура организации.	ПК – 4.2
17. Организационное развитие.	ПК-1.2
18. Виды методов управления в организации.	ПК- 4.2
19. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.	ПК -1.2
20. Групповая динамика и поведение людей в малой группе.	ПК – 1.2
21. Феномен конформизма в малой группе.	ПК-4.2.
22. Влияние меньшинства в малой группе.	ПК – 4.2
23. Социально-психологический климат малой группы.	ПК-1.2
24. Этапы развития малой группы.	ПК- 4.2
25. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.	ПК -1.2
26. Воздействие как психологический результат общения.	ПК – 1.2
27. Методы, средства, механизмы социального воздействия.	ПК-4.2.
28. Манипулятивное воздействие в управленческом общении.	ПК – 4.2
29. Понятие коммуникативной компетентности.	ПК-1.2
30. Формы делового общения.	ПК- 4.2
31. Специфика диадического и группового общения.	ПК -1.2
32. Деловые переговоры.	ПК – 1.2
33. Публичное общение	ПК-4.2.
34. Понятие и функции организационной культуры.	ПК – 4.2
35. Составляющие организационной культуры.	ПК-1.2
36. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры.	ПК- 4.2
37. Различные подходы к выделению типов организационных культур.	ПК -1.2
38. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П.	ПК – 1.2

Аксеновской.	
39. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др.	ПК-4.2.
40. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур.	ПК – 4.2
41. Понятие управления организационной культурой.	ПК-1.2
42. Этапы управления организационной культурой.	ПК- 4.2
43. Понятие конфликта в психологии.	ПК -1.2
44. Специфика организационных конфликтов.	ПК – 1.2
45. Причины организационных конфликтов.	ПК-4.2.
46. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры.	ПК – 4.2
47. Саморегуляционный метод.	ПК-1.2
48. Методы разрешения конфликтов.	ПК- 4.2
49. Схема переговорного процесса.	ПК -1.2

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488970> (дата обращения: 15.05.2022).
2. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489072> (дата обращения: 15.05.2022).
3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498843> (дата обращения: 15.05.2022).
4. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489357> (дата обращения: 15.05.2022).

б) дополнительная литература:

1. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536760>
2. Егидес А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 320 с. (Университетская серия) // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=451312>
3. Захарова Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2014. - 376 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=468692>
4. Психология менеджмента: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=428132>

5. Психология управления: Учебное пособие / Королев Л.М. - 5-е изд. - М.: Дашков и К, 2016. - 188 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=937307>
6. Трусъ А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.А. Трусъ. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 317 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=509563>
7. Ясько Б.А. Организационная психология образования: от теоретических концепций к методологии и методам исследования. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. — 2013. — № 1. — С. 82-90. // ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/journal/issue/291562>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение YandexBrowser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.ura.it.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психология управления** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):

к.пс.н., доцент

Дворникова И.Н.

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Бобылев Е.Л.

Кафедра общей и практической психологии
зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.05.2023 года, протокол № 5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.