

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Московский государственный институт культуры**

**УТВЕРЖДЕНО  
Председатель УМС  
факультета государственной  
культурной политики  
А.Ю. Единак**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ  
(наименование дисциплины (модуля))**

**Название и код направления подготовки  
44.04.01 Педагогическое образование  
Программа подготовки Педагогика профессионального образования  
Уровень квалификации магистр  
Форма обучения очная, заочная**

*(РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов)*

# I. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями освоения дисциплины «*Психология управления*» являются: - Ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; повышении психологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования.

## **Задачи дисциплины:**

- создать у студентов целостное представление о взаимодействии людей в различных социальных структурах, закономерностях влияния, воздействия, общения и управления деятельностью человека;
- обеспечить тесную взаимосвязь теоретического и практического курсов обучения;
- познакомить с наиболее известными технологиями практической психологии управления;
- дать представление о психологическом обеспечении управления человеческими ресурсами;
- способствовать формированию у студентов навыков практической управленческой деятельности;
- сформировать у студентов умение ориентироваться в информации по новейшим достижениям по подготовке и развитию персонала;
- развивать психологическую компетентность в области практической психологии управления.

## **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>УК-2.1 Выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта.</p> <p>УК-2.2. Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта.</p> <p>УК-2.3. Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>УК-2.4. Качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время. Оценивает риски и результаты проекта.</p> <p>УК-2.5. Публично представляет результаты проекта, вступает в</p>	<p><b>Знает</b> методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе.</p> <p><b>Умеет</b> обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов;</p> <p>проверять и анализировать проектную документацию;</p> <p>прогнозировать развитие процессов в проектной профессиональной области;</p> <p>выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта; анализировать проектную документацию;</p> <p>рассчитывать качественные и количественные результаты,</p>
---	--	---

	обсуждение хода и результатов проекта	сроки выполнения проектной работы <b>Владеет</b> навыками управления проектной деятельностью в области, соответствующей профессиональной деятельности; навыками анализа проектной документации, а также навыками разработки и реализации программы проекта в профессиональной области
ПК-6 Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность в организациях профессионального образования	ПК-6.1. Имеет представление о методологических основах управленческой и организационной деятельности в системе современного общего и профессионального педагогического образования. ПК-6.2. Управляет учебным процессом образовательного учреждения.	<b>Знает:</b> методологические основы управленческой и организационной деятельности в системе современного общего и профессионального педагогического образования <b>Умеет:</b> управлять учебным процессом образовательного учреждения <b>Владеет:</b> организационно-управленческими способностями, современными методами управления образовательной организацией

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

Дисциплина относится к части, формируемой участниками отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП магистратуры. Дисциплина изучается в 4 семестре очной формы обучения и 3 семестре заочной формы

Психология управления – одна из важнейших отраслей современной практической социальной психологии. В сфере ее интересов проблемы взаимодействия людей в различных социальных структурах, психологические качества руководителя, закономерности управления собственной деятельностью и деятельностью других людей, групп, коллективов, развитие организаций, работа с персоналом, а также закономерности социально-психологического влияния. Для освоения дисциплины «Психология управления» студенты используют знания, умения, навыки, сформированные предшествующими дисциплинами, такими как: «Педагогика высшей школы», «Социальная психология» и др. Освоение дисциплины «Психология управления» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин: практиками, ВКР.

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ И (ИЛИ) ЛИЦАМИ, ПРИВЛЕКАЕМЫМИ НА ИНЫХ УСЛОВИЯХ (ПО ВИДАМ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ), И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

**Общая трудоемкость дисциплины** составляет 2 зачетные единицы или 72 часа.

По видам учебной деятельности дисциплина распределена следующим образом:  
-для очной формы обучения

Виды учебной деятельности	Всего	Семестры
		4
<b>Контактная работа обучающихся</b>	<i>20</i>	<i>20</i>
в том числе:		
Занятия лекционного типа	<i>10</i>	<i>10</i>
Занятия семинарского типа	<i>10</i>	<i>10</i>
Групповые консультации		
<b>Самостоятельная работа</b>	<i>52</i>	<i>52</i>
<b>Форма промежуточной аттестации (зачет)</b>		<i>зачет</i>
Общая трудоемкость час  з.е.	<i>72</i>	<i>72</i>
	<i>2</i>	<i>2</i>

-для заочной формы обучения

Виды учебной деятельности	Всего	Семестры
		3
<b>Контактная работа обучающихся</b>	<i>10</i>	<i>10</i>
в том числе:		
Занятия лекционного типа	<i>8</i>	<i>8</i>
Занятия семинарского типа	<i>2</i>	<i>2</i>
Групповые консультации		
<b>Самостоятельная работа</b>	<i>58</i>	<i>58</i>
<b>Форма промежуточной аттестации (зачет)</b>	<i>4</i>	<i>4</i> <i>зачет</i>
Общая трудоемкость час  з.е.	<i>72</i>	<i>72</i>
	<i>2</i>	<i>2</i>

4.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ, С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ (очная форма обучения)

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) / <i>в том числе в интерактивной форме</i>				Формы текущего контроля успеваемости ( <i>по неделям семестра</i> ) Форма промежуточно й аттестации ( <i>по семестрам</i> )
				Занят ия лекци онног	Занят ия семинарско	СРО	ИКР	

				о типа ЗЛТ	го типа ЗСТ			
1.	Предмет психологии управления. Управленческая деятельность.	4	1-2	4		5		Практическое задание (сообщение)
2.	Теоретические основы взаимодействия людей и управления поведением людей.	4	3					
3.	Менеджмент: теоретические подходы к управлению.	4	4-5	4		7		Практическое задание (эссе)
4.	Средства и методы психологического воздействия.	4	6		2	5		Практическое задание (сообщение)
5.	Поведение человека в организации. Типы сотрудников.	4	7			5		Практическое задание (рецензия на фильм)
6.	Лидерство и руководство. Стили управления.	4	8-10	2		5		Практическое задание (рецензия на фильм)
7.	Формирование групп и команд.	4	11		2	5		Практическое задание (рецензия на фильм)
8.	Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией.	4	12-13		2	8		Практическое задание реферат
9.	Использование метапрограмм при отборе персонала.	4	14-15		2	6		Практическое задание (творческий проект)
10.	Использование техники «Интервью ни о чем» при отборе персонала.	4	16-17		2	6		Практическое задание (творческий проект) тест
				<b>10</b>	<b>10</b>	<b>52</b>		Зачет

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ, С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ (заочная форма обучения)

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) /в том числе в интерактивной форме				Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Занят ия лекци онног о типа ЗЛТ	Занят ия семинарско го типа ЗСТ	СРО	ИКР	
1.	Предмет психологии управления. Управленческая деятельность.	4	4		5		Практическое задание (сообщение)
2.	Теоретические основы взаимодействия людей и управления поведением людей.	4					
3.	Менеджмент: теоретические подходы к управлению.	4	2		8		Практическое задание (эссе)
4.	Средства и методы психологического воздействия.	4			5		Практическое задание (сообщение)
5.	Поведение человека в организации. Типы сотрудников.	4			5		Практическое задание (рецензия на фильм)
6.	Лидерство и руководство. Стили управления.	4	2		5		Практическое задание (рецензия на фильм)
7.	Формирование групп и команд.	4			5		Практическое задание (рецензия на фильм)
8.	Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией.	4			9		Практическое задание реферат
9.	Использование метапрограмм при отборе персонала.	4		2	8		Практическое задание (творческий проект)
10.	Использование техники «Интервью ни о чем» при отборе персонала.	4			8		Практическое задание (творческий проект), тест
	<b>Итого по дисциплине:</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>58</b>		<b>+4 ч контроль Зачет</b>

*Содержание курса.*

### **Тема 1. Предмет психологии управления. Управленческая деятельность.**

Психология управления как одна из важнейших отраслей современной социальной психологии. Объект социально – психологической теории управления. Основные управленческие функции (по Файоллю): целеполагание, планирование и прогнозирование, организация управления, мотивация, регулирование, контроль. Критерии эффективности деятельности руководителя. (психологические и непсихологические) Методы управления. Социально – психологические методы управления.

#### **Вопросы:**

1. Предмет психологии управления.
2. Характеристика основных управленческих функций.
3. Мотивация и регулирование как решающий фактор успеха в управлении предприятием.
4. Социально – психологические методы управления.

### **Тема 2. Теоретические основы взаимодействия людей и управления поведением людей.**

Психологические теории межличностного взаимодействия. Теория бихевиоризма и теория обмена. Закон эффекта Торндайка. Закон оперантного обусловливания Скинера. Виды подкреплений и наказаний. «Закономерность учета ожиданий» и «закономерность условий саморегуляции». Понятие «самоэффективности» А. Бандуры. Препятствия для развития личности. Теория социального обмена Д. Хоманса. Теория «управления впечатлениями» Гофмана. Психоаналитическая теория З. Фрейда. Когнитивный подход. Теория трансактного анализа Э. Берна. Теория аттракции.

#### **Вопросы:**

1. Краткая характеристика теорий межличностного взаимодействия.
2. Виды подкреплений и наказаний.
3. Препятствия для развития личности.
4. Формы межличностного взаимодействия по Э. Берну.

### **Тема 3. Менеджмент: теоретические подходы к управлению.**

Школы управленческой деятельности: научной организации труда; административная; человеческих отношений; наук и управления. Основные принципы концепции использования трудовых ресурсов.

Технология управления человеческими ресурсами. Гуманистический подход к управлению персоналом. Соответствие деятельности по управлению персоналом доминирующим потребностям личности. Социально – психологическое влияние: конформизм, внушаемость, подчинение.

#### **Вопросы:**

1. Предмет изучения школ управленческой деятельности.
2. Основные принципы концепции использования трудовых ресурсов.
3. Технология управления человеческими ресурсами.
4. Средства и методы психологического воздействия.

### **Тема 4. Средства и методы психологического воздействия.**

Заражение как самый древний механизм воздействия, передача определенного эмоционально – психического настроения от одного человека другому. Внушение как апелляция к бессознательному вербальными средствами. Приемы внушения: перенос, свидетельство, «апелляция ко всем». Убеждение как апелляция к логике. Требования к источнику и содержанию убеждающего воздействия. Эффект бумеранга. Подражание. Социально – психологические установки. Функции установок: приспособление, эгозащитная, ценностно – выразительная, организации мировоззрения. Приемы и методы воздействия. Манипулирование. Типичные манипуляции на работе и в семье. Защита от манипуляций. Пассивная и активная защита от манипуляций.

#### **Вопросы:**

1. Механизмы воздействия: убеждение, внушение, заражение.
2. Подражание как важный социально – психологический феномен. Условия подражания.
3. Функции социально – психологических установок.
4. Приемы и методы воздействия.

### **Тема 5. Поведение человека в организации. Типы сотрудников.**

Детерминирование поведения человека в организации принятыми служебными нормами и правилами. Объективность индивидуума, склонность к доминированию – послушанию, честолюбие, импульсивность, социальность. Типы поведения человека в организации: преданный и дисциплинированный, «приспособленец», «оригинал», «бунтарь». Классификация сотрудников по В. М. Шепелю: коллективисты, индивидуалисты, претензионисты, подражатели, пассивные, изолированные. Основные манипулятивные системы. Основные характеристики манипуляторов и актуализаторов. Психологические «профили» исполнителей. Особенности протекания трудового процесса работников с основными типами акцентуации характера. Характеристика психосоциотипов.

#### **Вопросы:**

1. Типы поведения человека в организации.
2. Основные манипулятивные системы.
3. Характеристика основных психологических профилей исполнителей.

### **Тема 6. Лидерство и руководство. Стили управления.**

Функции и методы деятельности менеджера, типы менеджера. Основные требования к личности менеджера: компетентность, владение навыками делового общения и ораторской практикой, педагогические, консультативные и психологические умения. Биологические качества менеджера: пол, возраст, здоровье, темперамент, способности. Факторы успеха в деятельности менеджера. Формы власти. (по Фреду и Ревену) Стили управления. Вероятностная модель эффективности руководства. (Ф. Фидлера) Функции руководителя: стратегическое планирование, административная, коммуникативно – регулирующая. Лидерство и руководство. Теории происхождения лидерства. (концепции физических качеств, концепция интеллигентности, ситуативная теория, теория конститuentов) Мотивация лидерства. Классификация лидерства. Мышление руководителя и принятие решения.

#### **Вопросы:**

1. Функции и методы деятельности менеджера, типы менеджеров.
2. Характеристика партисипативного стиля управления.
3. Основные стили управления.
4. Теории происхождения лидерства.

### **Тема 7. Формирование групп и команд.**

Определение социальной группы. Первичные и вторичные группы. Разновидности групп: условные и реальные; постоянные и временные; большие и малые. Признаки малой группы: пространственное и временное сопresутствие людей; наличие постоянной цели совместной деятельности; наличие в группе организующего начала; разделение и дифференциация персональных ролей; наличие эмоциональных отношений между членами группы; выработка специфической групповой культуры. Классификация групп по психологическим характеристикам: группы членства и референтные группы; по характеру и формам организации деятельности: неорганизованные; ассоциация; кооперация; корпорация; коллектив; по специфике распространения информации и организации взаимодействия между членами группы: пирамидальная; случайная; открытая и группа синхронного типа. Социальные роли сотрудников коллектива: координатор; генератор идей; энтузиаст; контролер – аналитик; искатель выгоды; исполнитель; работяга; шлифовщик. Формы внутрикомандного культурного контекста: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».



Этапы командообразования: адаптация; группирование; кооперация; нормирование деятельности; функционирование. Признаки эффективной команды. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемный.

**Вопросы:**

1. Признаки малой группы. Классификация малой группы.
2. Понятие командообразования. Этапы командообразования.
3. Подходы к формированию команды. (целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно – ориентированный)
4. Социально – психологическая структура группы.

**Тема 8. Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией.**

Определение конфликта. Классификация конфликта по Л. Коузеру: реалистические (предметные) и нереалистические (беспредметные). Основные типы конфликта: внутриличностный; межличностный; между личностью и группой; межгрупповой; социальный. Условия начала конфликта. Перечень элементов конфликта. Динамика развития конфликта: возникновение конфликтной ситуации; осознание конфликтной ситуации; собственно конфликтное поведение; развертывание конфликта или его разрешение. Критерии конфликта. Функции и причины конфликта. Признаки деструктивного конфликта. Основные причины конфликтов в организациях: распределение ресурсов; взаимозависимость задач; различия в целях; различия в способах достижения целей; неудовлетворительные коммуникации; различия в психологических особенностях. Стратегии поведения менеджера при разрешении конфликта.

**Вопросы:**

1. Определение конфликта. Типы конфликтов.
2. Факторы, способствующие возникновению и поддержанию конфликтных отношений.
3. Методы решения конфликтов.

**Тема 9. Использование метапрограмм при отборе персонала.**

Определение метапрограммы. Оценка метапрограмм для понимания особенностей мышления, мотивации и принятия решения у потенциального сотрудника. Виды метапрограмм: тип референции (для оценки степени самостоятельности при принятии решения), стремление – избегание, процесс – результат, процедуры – возможности, сходство – различие, содержание – окружение, активность – рефлексивность.

**Вопросы:**

1. Понятие метапрограмма. Основные метапрограммы и их использование при подборе сотрудников.
2. Характеристика и проявления типов сотрудников: консерватор, эволюционер, контролер, революционер.
3. Склонность к позиционированию себя в рабочих отношениях как «одиночка», «менеджер», «командный игрок».

**Тема 10. Использование техники «Интервью ни о чем» при отборе персонала.**

Специфика использования и условия применения техники. Техника «Интервью ни о чем» как способ получения дополнительных данных о потенциальном сотруднике. Центральные моменты интервью. Проблема фиксации полученных данных. Основные моменты в рассказе о себе: ценности претендента на вакансию, степень толерантности, готовность к получению новых знаний, клиенториентированность, лояльность к руководству, готовность к сотрудничеству, соответствие требованиям корпоративной культуры.

**Вопросы:**

1. Особенности использования техники «Интервью ни о чем».
2. Техника «Интервью ни о чем», тема «Отдых».
3. Техника «Интервью ни о чем», тема «Родители и дети».

4. Техника «Интервью ни о чем», тема «Хобби».
5. Техника «Интервью ни о чем», тема «Места нашего детства».

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Для самостоятельной работы по дисциплине обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

*Методические указания по освоению дисциплины «Психология управления» - Химки, МГИК. - <http://www.mgik.org> (режим доступа: свободный)*

Применяемые образовательные технологии:

*Процесс изучения дисциплины предусматривает контактную (работа на занятиях лекционного и семинарского типа) и самостоятельную (самоподготовка к лекциям и занятиям семинарского типа) работу обучающегося.*

*В качестве основной формы организации учебного процесса по дисциплине «Психология управления» в предлагаемой методике обучения выступает использование интерактивных, развивающих, проблемных, проектных) технологий обучения во время проведения занятий семинарского типа.*

*Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента и является важным дополнением аудиторных занятий и служит индивидуальному закреплению содержания курса.*

*Выполнение ряда заданий по дисциплине рассчитано на самостоятельную работу студентов в библиотеках, в сети Интернет.*

## **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Индикаторы достижения части компетенции, соотнесенные с дисциплиной – результаты изучения дисциплины (по этапам формирования знания, умения и навыка и (или) опыта деятельности) в соответствии с разделом 2 ФОС	Раздел дисциплины в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 4)	Средство оценивания достижения компетенции в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 6)	Показатель оценивания	Критерии оценивания и оценочная шкала
<b>УК-2</b>				
<b>Знает</b> методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов	Предмет психологии управления. Управленческая деятельность  Менеджмент: теоретические подходы к управлению.	Сообщение по теме          Эссе	Воспроизведение обучающимся теоретического материала по теме	Полнота ответа, глубина проработки материала

Индикаторы достижения части компетенции, соотнесенные с дисциплиной – результаты изучения дисциплины (по этапам формирования знания, умения и навыка и (или) опыта деятельности) в соответствии с разделом 2 ФОС	Раздел дисциплины в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 4)	Средство оценивания достижения компетенции в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 6)	Показатель оценивания	Критерии оценивания и оценочная шкала
выполнения проекта; принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе.	Средства и методы психологического воздействия.  Поведение человека в организации. Типы сотрудников  Лидерство и руководство. Стили управления  Формирование групп и команд	Сообщение по теме  Рецензия  Рецензия  Рецензия		
<b>Умеет</b> обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов; проверять и анализировать проектную документацию; прогнозировать развитие процессов в проектной профессиональной области; выдвигать	Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией  Использование метапрограмм при отборе персонала  Использование техники «Интервью ни о чем» при отборе персонала	Реферат  Творческий проект  Творческий проект тест	Самостоятельное применение обучающимся умений на практике	Корректность, количество выполненных заданий

Индикаторы достижения части компетенции, соотнесенные с дисциплиной – результаты изучения дисциплины (по этапам формирования знания, умения и навыка и (или) опыта деятельности) в соответствии с разделом 2 ФОС	Раздел дисциплины в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 4)	Средство оценивания достижения компетенции в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 6)	Показатель оценивания	Критерии оценивания и оценочная шкала
инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта; анализировать проектную документацию; рассчитывать качественные и количественные результаты, сроки выполнения проектной работы				
<b>Владеет</b> навыками управления проектной деятельностью в области, соответствующей профессиональной деятельности; навыками анализа проектной документации, а также навыками разработки и реализации программы проекта в профессиональной области	Промежуточная аттестация	Зачет	Воспроизведение обучающимся теоретического материала по теме	Глубина проработки материала и корректность ответов на вопросы
ПК-6				

Индикаторы достижения части компетенции, соотнесенные с дисциплиной – результаты изучения дисциплины (по этапам формирования знания, умения и навыка и (или) опыта деятельности) в соответствии с разделом 2 ФОС	Раздел дисциплины в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 4)	Средство оценивания достижения компетенции в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 6)	Показатель оценивания	Критерии оценивания и оценочная шкала
<b>Знает:</b> методологические основы управленческой и организационной деятельности в системе современного общего и профессионального педагогического образования	Предмет психологии управления. Управленческая деятельность  Менеджмент: теоретические подходы к управлению.  Средства и методы психологического воздействия.  Поведение человека в организации. Типы сотрудников  Лидерство и руководство. Стили управления  Формирование групп и команд	Сообщение по теме  Эссе  Сообщение по теме  Рецензия  Рецензия  Рецензия	Воспроизведение обучающимся теоретического материала по теме	Полнота ответа, глубина проработки материала
<b>Умеет:</b> управлять учебным процессом образовательного учреждения	Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией  Использование метапрограмм при отборе	Реферат  Творческий проект	Самостоятельное применение обучающимся умений на практике	Корректность, количество выполненных заданий

Индикаторы достижения части компетенции, соотнесенные с дисциплиной – результаты изучения дисциплины (по этапам формирования знания, умения и навыка и (или) опыта деятельности) в соответствии с разделом 2 ФОС	Раздел дисциплины в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 4)	Средство оценивания достижения компетенции в соответствии с Рабочей программой дисциплины (раздел 6)	Показатель оценивания	Критерии оценивания и оценочная шкала
	персонала  Использование техники «Интервью ни о чем» при отборе персонала	Творческий проект тест		
<b>Владеет:</b> организационно-управленческими способностями, современными методами управления образовательной организацией	Промежуточная аттестация	Зачет	Воспроизведение обучающимся теоретического материала по теме	Глубина проработки материала и корректность ответов на вопросы

### Промежуточная аттестация в форме зачета

№п/п	Задание	Требования к результатам выполнения проекта и процедуре оценивания
1.	Зачет	Проводится в учебной аудитории письменно, состоит из 2-х вопросов, Вопросы студенты получают от преподавателя вместе с листом для ответов, время, отводимое на выполнение задания составляет 15 минут. При выполнении задания недопустимо пользоваться вспомогательными материалами, в т.ч. в сети Интернет
Темы для зачета: 1. Предмет и основные задачи психологии управления. 2. Принципы использования метапрограмм при подборе персонала. 3. Методы психологии управления. 4. Теории межличностного взаимодействия. 5. Менеджмент: теоретические подходы к управлению. 6. Средства и методы психологического воздействия. 7. Поведение человека в организации. Типы сотрудников. 8. Использование метапрограмм «тип референции» и «стремление – избегание» при подборе персонала. 9. Теории и типы лидерства. 10. Использование метапрограмм «процесс – результат» и «процедура – возможности». 11. Формирование групп и команд. Этапы командообразования. 12. Использование метапрограмм «содержание – окружение» и «сходство – различие» при		

подборе персонала.

13. Основные характеристики коллектива.
14. Использование «стресс – интервью» при подборе персонала.
15. Основные характеристики манипуляторов и актуализаторов.
16. Классификация трудных служащих по Р.Брэмсону.
17. Стили управления эффективного менеджера.
18. Использование методики «интервью ни о чем» при подборе персонала.
19. Деловые совещания и деловые дискуссии.
20. Специфика позиционирования себя в рабочих отношениях как «одиночка», «менеджер» и «командный игрок».
21. Типология конфликтов.
22. Лингвистический анализ речи кандидатов на вакансию.
23. Управление конфликтами.
24. Стрессы и саморегуляция психического состояния.
25. Психологические особенности личности руководителя.
26. Понятие социально – психологического климата. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
27. Основные принципы сохранения работоспособности.
28. Использование метапрограммы «активность – рефлексивность» при подборе персонала.
29. Школы управления.
30. Понятие мотивации и ее роли в управлении.
31. Классификация управленческих задач.
32. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчиненных.
33. Человеческий фактор в управлении.
34. Проблема кадров в управлении
35. Психологические характеристики исполнительской деятельности.
36. Психологические аспекты введения в должность.
37. Трудности управления современными организациями.
38. Признаки эффективной команды.
39. Теории и стили лидерства.
40. Оценка руководителей и управленческого персонала.

### ***Критерии оценки результатов по дисциплине***

<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
«зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если компетенция(ии), закрепленная за дисциплиной, сформирована (по индикаторам/результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и обучающийся демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: обучающийся глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p>

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
	Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.
«зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «хороший».</p>
«зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «достаточный».</p>
«не зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

**7.ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**



### **Основная литература:**

1. Авдулова, Т. П. Психология управления : учеб. пособие / Т. П. Авдулова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - М. : Юрайт, 2024. - 231 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-06138-3 : 589.00.
2. Акимова, Ю. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Ю. Н. Акимова. - М. : Юрайт, 2023. - 320 с. - ISBN 978-5-534-00630-8 : 769.00.
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - М. : Юрайт, 2022. - 381 с. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
4. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум / В. Ю. Забродин. - М. : Юрайт, 2024. - 147 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - ISBN 978-5-534-09952-2 : 289.00.
5. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Г. Каменская. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2023. - 194 с. - (Авторский учебник). - ISBN 978-5-534-05617-4 : 409.00.

### **Дополнительная литература:**

1. Актуальные проблемы педагогики и психологии: материалы IV международной научно-практической конференции. Москва, 15 февраля 2019 г. /науч. ред. Т.В. Христидис, М.: МГИК, 2019. 134 с
2. Реан, А.А. Психология и педагогика [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум : [под общ. ред. А. А. Реана]. – СПб.: Питер, 2009. - 432 с.
3. Свенцицкий, Анатолий Леонидович. Социальная психология [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / Анатолий Леонидович: Свенцицкий А. Л. – 2-е изд.: пер. и доп.- М.: Издательство Юрайт. 2015. 408 с.
4. Чернова, Г. Р. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хмяляйнен. - 2-е изд. ; испр. и доп. - М. : Юрайт, 2019. - 193 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-10468-4 : 409.00.

В соответствии с ФГОС ВО, обучающимся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченный доступ (удаленный доступ) к электронно-библиотечным системам:

ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ».

ООО «Издательство Лань».

ООО «Компания Ай Пи Ар Медиа».

ООО «Центральный коллектор библиотек «БИБКОМ».

## **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

### **Методические рекомендации для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа студентов является важным дополнением аудиторных занятий и служит индивидуальному закреплению содержания курса. Целью самостоятельных занятий является прежде всего посещение крупнейших музеев, галерей, изучение их постоянных экспозиций, знакомство с новыми выставками. Особое значение имеет приобретение навыков самостоятельного анализа художественных произведений, понимание взаимодействия и взаимовлияния различных видов искусства.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, необходимая для углубления и расширения их теоретических знаний, формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу, развития познавательных способностей и активности студентов, формирования самостоятельного мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

Формы самостоятельной работы студентов, выполняемые в рамках данного курса:

1. индивидуальное занятия (домашние занятия) – важный элемент в работе студента по расширению и закреплению знаний;
2. конспектирование лекций;
3. получение консультаций для разъяснения по вопросам изучаемой дисциплины;
4. самостоятельная подготовка студентами докладов к семинарским занятиям;
5. подготовка к занятиям, проводимым с использованием инновационных технологий преподавания;
6. анализ деловых ситуаций, решение задач и упражнений по образцу, вариативных задач и упражнений;
7. чтение и составление плана текста литературы по изучаемому вопросу (учебника, первоисточника, дополнительной литературы);
8. работа со словарями и справочниками;
9. ознакомление с нормативными документами;
10. просмотр видеозаписей по дисциплине;
11. посещение Интернет-сайтов, посвященных вопросам изучаемой дисциплины.

Организация самостоятельной работы включает в себя следующие этапы:

1. составление плана самостоятельной работы студента по дисциплине;
2. разработка и выдача заданий для самостоятельной работы;
3. организация консультаций по выполнению заданий (устный инструктаж, письменная инструкция);
4. контроль за ходом выполнения и результатов самостоятельной работы студента.

Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется через различные формы контроля и обучения:

- консультации (установочные, тематические), в ходе которых студенты должны осмысливать полученную информацию, а преподаватель определить степень понимания темы и оказать необходимую помощь;
- следящий контроль осуществляется на лекциях, семинарских, практических занятиях. Он проводится в форме собеседования, устных ответов студентов, контрольных работ, тестов, организации дискуссий и диспутов, фронтальных опросов. Преподаватель фронтально просматривает наличие письменных работ, упражнений, задач, конспектов;
- текущий контроль осуществляется в ходе проверки и анализа отдельных видов самостоятельных работ, выполненных во внеаудиторное время;
- итоговый контроль осуществляется через систему зачетов и экзаменов, предусмотренных учебным планом.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

Обучающимся по ОПОП обеспечен доступ к учебному плану, рабочей программе дисциплины в электронной форме, к электронно-библиотечной системе института, содержащей учебно-методические материалы по дисциплине в электронной форме, к информационным справочным системам, которые используются при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, посредством электронной информационно-образовательной среды института из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» ([www.mgik.org](http://www.mgik.org)); ход образовательного процесса по дисциплине фиксируется посредством электронной информационно-образовательной среды института ([www.mgik.org](http://www.mgik.org)); обеспечено формирование электронного портфолио обучающегося по дисциплине посредством электронной информационно-образовательной среды института ([www.mgik.org](http://www.mgik.org)).

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используется следующее лицензионное программное обеспечение:

**Операционные системы:**

- Windows 7 Professional

**Пакет офисных программ:**

- Microsoft Office 2016 Word
- Microsoft Office 2016 PowerPoint

**Антивирусные программы:**

- Kaspersky Endpoint Security

**Другое ПО:**

- Mozilla Firefox

**10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебные занятия по дисциплине «Психология управления» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах, оснащенных соответствующим оборудованием и программным обеспечением:

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования и программного обеспечения
Занятия лекционного типа	Поточная аудитория, оснащенная проекционным оборудованием
Занятия семинарского типа	Поточная аудитория, оснащенная проекционным оборудованием
Самостоятельная работа студентов	Читальный зал информационно-библиотечного центра, оснащенный компьютерами с выходом в Интернет, аудитории для самостоятельной работы

Для проведения занятий по дисциплине «Психология управления», предусмотренной учебным планом подготовки магистрантов, имеется необходимая материально-техническая база, соответствующая действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- лекционная аудитория, оснащенная мультимедийными проекторами с возможностью подключения к Wi-Fi, документ-камерой, маркерными досками для демонстрации учебного материала;
- специализированные компьютерные классы с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием;
- аппаратное и программное обеспечение (и соответствующие методические материалы) для проведения самостоятельной работы по дисциплине

**11. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (при наличии)**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;

- дисплеем Брайля PAC Mate 20;

- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;

- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

Разработано в соответствии с требованиями ФГОС ВО

Составитель: Спинжар Н.С.

Рассмотрено на заседании кафедры *педагогики и психологии*