

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ;
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет
имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета

Бауржанов

19 октября 2024 г.

Психология управления

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Психологии**

Учебный план b37030130_24_1 псих.plx
Направление 37.03.01 - РФ, 530300 - КР Психология

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 128

Виды контроля в семестрах:
экзамены 6

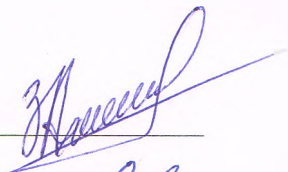
в том числе:
аудиторные занятия 84
самостоятельная работа 12
экзамены 31,7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	12			
Неделя	уп	рп	уп	рп
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	42	42	42	42
Практические	42	42	42	42
Контактная работа в период экзаменационной сессии	0,3	0,3	0,3	0,3
В том числе инт.	6	6	6	6
Итого ауд.	84	84	84	84
Контактная работа	84,3	84,3	84,3	84,3
Сам. работа	12	12	12	12
Часы на контроль	31,7	31,7	31,7	31,7
Итого	128	128	128	128

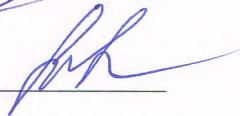
Программу составил(и):

к.пс.н., доцент, Ахметова З.А.



Рецензент(ы):

к.пс.н., доцент, Сабирова Е.З.



Рабочая программа дисциплины

Психология управления

разработана в соответствии с ФГОС 3+:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 839)

составлена на основании учебного плана:

Направление 37.03.01 - РФ, 530300 - КР Психология

утвержденного учёным советом вуза от _____ протокол № _____

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Психологии

Протокол от 29.10.2024 г. № 2

Срок действия программы: 20242028 уч.г.

Зав. кафедрой Адыкулов А.А.



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

1 октября 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от 30 сентября 2025 г. № 1
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

_____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

_____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

_____ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от _____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности, раскрытие специфики использования психологических знаний в структуре деятельности менеджера и выработка навыков командного взаимодействия для решения управленческих задач в новых экономических условиях.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Общая психология
2.1.2	Социальная психология
2.1.3	Психология личности и дифференциальная психология
2.1.4	Психология развития и возрастная психология
2.1.5	Экспериментальная психология
2.1.6	Практикум по психодиагностике
2.1.7	Основы социально-психологического тренинга
2.1.8	Основы конфликтологии
2.1.9	Основы психологии общения
2.1.10	Психология труда, инженерная психология и эргономика
2.1.11	Учебно-ознакомительная практика (социально-психологическая) 1
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Основы психотерапии и психокоррекции
2.2.2	Организационная психология
2.2.3	Производственная практика в профильных организациях 1
2.2.4	Профессиональная диагностика (оценка и аттестация) персонала
2.2.5	Методологические основы кадровой психодиагностики и аттестации персонала
2.2.6	Производственная практика в профильных организациях 2
2.2.7	Современные методы оценки персонала

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-8: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Знать:

Уровень 1	основные принципы организационного поведения, структуры и типы организаций;
Уровень 2	психологические аспекты адаптации сотрудников, корпоративной культуры, организационных изменений;
Уровень 3	современные методы анализа и развития организационной среды, влияние психосоциальных факторов на эффективность работы.

Уметь:

Уровень 1	понимать и интерпретировать внутренние регламенты и корпоративные стандарты;
Уровень 2	адаптироваться к разным типам организационной культуры, учитывать психологические аспекты взаимодействия в команде;
Уровень 3	разрабатывать и внедрять программы адаптации, мотивации и профессионального развития сотрудников с учетом организационных норм.

Владеть:

Уровень 1	методами анализа организационных структур и ролей сотрудников;
Уровень 2	навыками эффективного взаимодействия в команде и соблюдения этических норм в организации;
Уровень 3	техникой оценки и оптимизации организационной среды, управления изменениями с учетом корпоративных ценностей.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	специфику принятия и этапы выработки управленческих решений;
3.1.2	закономерности управленческого общения.
3.2	Уметь:

3.2.1	анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
3.2.2	анализировать индивидуальные и групповые особенности в управленческой деятельности;
3.2.3	разрабатывать стратегии управления персоналом с учетом психологических факторов, проводить научные исследования в области психологии управления.
3.3	Владеть:
3.3.1	методами реализации основных управленческих функций (организация, мотивирование, принятие решений и контроль);
3.3.2	навыками психологического консультирования руководителей и сотрудников;
3.3.3	методами диагностики и оценки личности в управлении (опросники, тесты, интервью).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Пр. подг.	Примечание
	Раздел 1. Объекты управления							
1.1	Психология управления как наука /Лек/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"
1.2	Психология управления как наука /Пр/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Работа в малых группах
1.3	Психология управления как наука /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
1.4	Личность как объект управления /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
1.5	Личность как объект управления /Пр/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Работа в малых группах
1.6	Личность как объект управления /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
1.7	Организация и производственный коллектив как объекты управления /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"

1.8	Организация и производственный коллектив как объекты управления /Пр/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Фронтальный опрос
1.9	Организация и производственный коллектив как объекты управления /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
Раздел 2. Руководитель в управлении								
2.1	Руководитель и управленческая деятельность /Лек/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"
2.2	Руководитель и управленческая деятельность /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Работа в малых группах
2.3	Личность руководителя /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
2.4	Личность руководителя /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Работа в малых группах
2.5	Личность руководителя /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
2.6	Принятие управленческого решения /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
2.7	Принятие управленческого решения /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3	1		Игровые методы работы

2.8	Принятие управленческого решения /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
2.9	Кадровая работа руководителя. Подбор и расстановка руководящих кадров /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"
2.10	Кадровая работа руководителя. Подбор и расстановка руководящих кадров /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Фронтальный опрос
2.11	Кадровая работа руководителя. Подбор и расстановка руководящих кадров /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
Раздел 3. Взаимодействие в системе управления								
3.1	Взаимодействие субъекта и объекта управления /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"
3.2	Взаимодействие субъекта и объекта управления /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Работа в малых группах
3.3	Взаимодействие субъекта и объекта управления /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
3.4	Убеждение в деятельности руководителя /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
3.5	Убеждение в деятельности руководителя /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Работа в малых группах

3.6	Убеждение в деятельности руководителя /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
3.7	Правила влияния /Лек/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"
3.8	Правила влияния /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Работа в малых группах
3.9	Манипуляция как механизм влияния /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
3.10	Манипуляция как механизм влияния /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3	1		Работа в малых группах
3.11	Манипуляция как механизм влияния /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
3.12	Сопrotивление и подчинение влиянию /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
3.13	Сопrotивление и подчинение влиянию /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3	1		Работа в малых группах
3.14	Сопrotивление и подчинение влиянию /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			

3.15	Конфликты в управленческой деятельности /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
3.16	Конфликты в управленческой деятельности /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3	1		Фронтальный опрос
3.17	Конфликты в управленческой деятельности /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
Раздел 4. Коммуникация в системе управления								
4.1	Коммуникативные процессы в деятельности руководителя /Лек/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Дискуссия
4.2	Коммуникативные процессы в деятельности руководителя /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3	1		Работа в малых группах
4.3	Коммуникативные процессы в деятельности руководителя /Ср/	6	1	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
4.4	Вербальные и невербальные аспекты переговоров /Лек/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"
4.5	Вербальные и невербальные аспекты переговоров /Пр/	6	6	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3	1		Игровые методы работы
4.6	Управленческое общение /Лек/	6	4	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			"Мозговой штурм"

4.7	Управленческое общение /Пр/	6	2	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			Фронтальный опрос
4.8	/КрЭж/	6	0,3	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			
4.9	/Экзамен/	6	31,7	ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Л3.2 Л3.3			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для проверки уровня обученности Знать

1. Психология управления как наука.
2. История становления психологии управления.
3. Генезис и становление психологии управления за рубежом.
4. Отечественные концепции психологии управления.
5. Базовые и современные концепции психологии управления.
6. Психология принятия управленческих решений.
7. Психологические аспекты контроля и оценки.
8. Психологические аспекты целеполагания.
9. Правила и технологии планирования.
10. Психологические подходы к решению управленческих задач.
11. Мотивация и мотивирование.
12. Классические теории мотивации.
13. Мотивационная теория А.Маслоу.
14. Теория Херцберга, ее вклад в развитие психологии управления.
15. Классическая концепция Мак Грегора.
16. Теория подкрепления мотива.
17. Целевая теория мотивации.
18. Теория ожидания.
19. Теории возникновения лидерства.
20. Стили руководства: поведенческий подход.
21. Классический подход Левина к дифференциации стилей управления.
22. Двухфакторный подход. Сетка Блейка – Моутона.
23. Теория Херси – Бланшара.
24. Теория руководства Фидлера и Мисуми: общее и различное.
25. Модель стилей руководства Врума – Йеттона – Яго.
26. Правила и принципы эффективного управленческого общения.
27. Имидж, его составляющие и формирование.
28. Организационный конфликт: причины и функции.
29. Способы разрешения организационного конфликта.
30. Модели разрешения конфликта в организации.
31. Что такое конфликт в управленческом процессе и как его разрешать?
32. Какие психологические барьеры могут возникать при принятии управленческих решений?
33. В чем заключается значимость организационной культуры для управленческой практики?
34. Какие методы оценки и анализа персонала используют руководители в кадровой работе?

Вопросы для проверки уровня обученности Уметь

1. Как диагностировать личностные характеристики сотрудников и использовать их в управлении?
2. Как эффективно взаимодействовать с коллективом, учитывая его особенности?
3. Как использовать знания о лидерстве для улучшения своей управленческой деятельности?
4. Какие методы принятия решений наиболее эффективны в условиях неопределенности?
5. Как применять психологические теории для выбора подходящего стиля руководства?
6. Как разрабатывать стратегии мотивации для разных типов сотрудников?

7. Как осуществлять подбор и расстановку кадров, опираясь на психологические аспекты?
8. Какие подходы к организации общения между руководителем и подчинёнными наиболее эффективны?
9. Как диагностировать и устранять коммуникационные барьеры в коллективе?
10. Как разработать и внедрить план по улучшению межличностных отношений в команде?
11. Как правильно ставить задачи, используя психологические особенности сотрудников?
12. Как оценивать и корректировать управленческие решения в процессе их реализации?
13. Как вести кадровую работу с учетом психологии личности сотрудников?
14. Как проводить психологическую диагностику на этапе отбора руководящих кадров?
15. Как использовать психологические методы для профилактики и решения организационных конфликтов?
16. Как строить и развивать команду с учетом психологических особенностей членов коллектива?
17. Как мотивировать сотрудников, опираясь на их индивидуальные потребности и ценности?
18. Как эффективно управлять стрессом и эмоциональными реакциями как у себя, так и у сотрудников?
19. Как использовать психологические подходы для разрешения конфликтов внутри коллектива?
20. Как проводить тренинги и семинары для повышения коммуникативных навыков сотрудников?

Вопросы для проверки уровня обученности Владеть

1. Как создавать и поддерживать психологически комфортную атмосферу в коллективе?
2. Как интегрировать психологические подходы в стратегическое управление организацией?
3. Как использовать психологические методы для повышения эффективности принятия решений на уровне руководства?
4. Как организовать процесс лидерства и делегирования полномочий в управленческой команде?
5. Как оптимизировать взаимодействие руководителей с подчинёнными для достижения высоких результатов?
6. Как создавать и внедрять программы развития персонала с учетом психологических особенностей сотрудников?
7. Как эффективно управлять изменениями в организации, используя психологические методы?
8. Как применить теорию мотивации для создания корпоративной культуры, ориентированной на результаты?
9. Как создать эффективную систему обратной связи между руководителем и сотрудниками?
10. Как использовать психологические инструменты для формирования и поддержания высокоэффективных рабочих групп?
11. Как развивать и поддерживать лидерские качества у руководителей организации?
12. Как решать межличностные конфликты в команде, используя современные психологические подходы?
13. Как применять психологические знания для оценки и повышения эффективности управленческих решений?
14. Как разрабатывать индивидуальные и коллективные программы развития для сотрудников и руководителей?
15. Как проводить эффективные коуч-сессии для развития руководителей и ключевых сотрудников?
16. Как строить систему карьерного роста, ориентированную на психологические аспекты развития личности?
17. Как адаптировать управление в условиях быстро меняющегося внешнего окружения с учётом психологических факторов?
18. Как использовать психологические методы для развития креативности и инновационности в команде?
19. Как разрабатывать и внедрять системы оценки и развития персонала на основе психологии?
20. Как интегрировать психологические аспекты в процесс стратегического планирования и принятия долгосрочных управленческих решений?

5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Не предусмотрено

5.3. Фонд оценочных средств

Тестовые вопросы

- 1) Укажите год основания дисциплины «Психология управления» -
 - А) 1911;
 - Б) 1915;
 - В) 1917.
- 2) Кого принято считать основателем психологии управления
 - А) Кабаченко;
 - Б) Тейлор;
 - В) Франкл.
- 3) Какие 2 раздела в психологии управления выделяет Кабаченко Т.С.
 - А) Личность руководителя;
 - Б) Управленческое взаимодействие;
 - В) Психология менеджмента;
 - Г) Рассмотрение функций управления.
- 4) Какая из ниже перечисленных функций не является функцией управления
 - А) Прогнозирования;
 - Б) Контроля;
 - В) Мотивирования;
 - Г) Организации;
 - Д) Регулирования;
 - Е) Планирования.
- 5) Какая из систем поведения людей в организации связана с разделением труда, конвейерным процессом труда
 - А) Формальная;
 - Б) Технологическая;
 - В) Неформальная;
 - Г) Внеформальная.

- 6) Какая из систем поведения людей в организации связана с правилами поведения разностатусных людей в организации
- Внеформальная;
 - Технологическая;
 - Формальная;
 - Неформальная.
- 7) Какая из систем поведения людей в организации связана с общением людей в организации
- Формальная;
 - Неформальная;
 - Технологическая;
 - Внеформальная.
- 8) Какие системы являются основными в формальной подсистеме -
- Штабная;
 - Матричная;
 - Линейная;
 - Комбинированная.
 - Функциональная.
- 9) Структура, при которой внутри организации создается отдельное подразделение для решения отдельных задач, это
- Матричная;
 - Функциональная;
 - Штабная;
 - Линейная;
 - Комбинированная.
- 10) Структура, в которой группы сотрудников работают с информацией и затем передают ее руководителю, называется
- Комбинированная;
 - Функциональная;
 - Матричная;
 - Штабная;
 - Линейная.

Контрольная работа 1 "Анализ корпоративной культуры организации"

Для выполнения этого задания необходимо выбрать организацию, о которой имеется достоверная информация на основании личного опыта или через интернет.

I. Проанализируйте организационную культуру своей организации по следующей схеме.

Наша миссия: _____

Наши ценности: _____

Мы верим, что: _____

Разделяемые вещи материального мира: _____

Разделяемые выражения: _____

Нормы поведения (разделяемые действия): _____

Разделяемые мысли и чувства: _____

Символика в организации _____

Внешний вид сотрудников _____

Система мотивации сотрудников (используйте теории мотивации) _____

II. Оцените тип организационной культуры своей организации по классификации Дила и Кеннеди. Подробно обоснуйте вашу оценку.

III. Оцените тип организационной культуры своей организации по типологии К. Камерона, Р. Куинна. Подробно обоснуйте вашу оценку.

IV. Составьте план желаемых изменений (рекомендации).

Контрольная работа 2 "Анализ х/ф":

Необходимо выбрать для просмотра один из х/ф:

- «Человек, который изменил всё» (2011, США) – Moneyball - Нетипичный подход к управлению командой, использование данных в менеджменте.
- «Код доступа „Кейптаун“» (2012, ЮАР, США) – Safe House - Принятие решений в условиях неопределённости, управление рисками.
- «Спасибо, что вы курите» (2005, США) – Thank You for Smoking - Манипуляции, управление общественным мнением, работа PR-менеджера.
- «Стажёр» (2015, США) – The Intern - Различия управленческих стилей, адаптация к изменениям, наставничество.
- «Волк с Уолл-стрит» (2013, США) – The Wolf of Wall Street - Лидерство, мотивация персонала, корпоративная культура, этика в бизнесе.
- «Игры разума» (2001, США) – A Beautiful Mind - Роль интеллекта в управлении, принятие решений на основе анализа данных.
- «Тёмные времена» (2017, Великобритания) – Darkest Hour - Лидерство в кризисе, управление государством в условиях войны.
- «Семь самураев» (1954, Япония) – Shichinin no Samurai - Создание команды, мотивация, тактическое управление в боевых условиях.
- «Крестный отец» (1972, США) – The Godfather - Семейный бизнес, стратегия, неформальные модели управления, власть и влияние.
- «Дом Гуччи» (2021, США) – House of Gucci - Конфликты в управлении организацией, корпоративное предательство, семейный бизнес.

11. «Терминал» (2004, США) – The Terminal - Адаптация к новым условиям, лидерство в сложных ситуациях, бюрократия.
12. «99 франков» (2007, Франция) – 99 Francs - Критика корпоративной культуры, кризис личных ценностей в менеджменте.
13. «Сеть» (1976, США) – Network - Влияние СМИ, управление корпоративным имиджем, кризисная стратегия.
14. «Власть» (2018, США) – Vice - Политическое управление, лидерство, закулисные механизмы власти.
15. «Марсианин» (2015, США) – The Martian - Кризисный менеджмент, принятие решений в экстремальных условиях, работа в команде.

16. "Кадры" (2013, США) - Корпоративная культура, отбор персонала

Напишите эссе о х/ф, ответив на следующие вопросы:

1. Регуляция поведения и деятельности подчиненного.
2. Классификация типов работников.
3. Формальная и неформальная организационные структуры производственного коллектива
4. Процесс взаимодействия субъекта и объекта управления
5. Особенности социально - психологического климата в организации. Коммуникативные процессы в организации. Сплоченность в коллективе.
6. Руководство и лидерство в организации. Стили руководства.
7. Личность руководителя (лидера). Эмоционально - волевая регуляция. Стрессоустойчивость как необходимое качество личности руководителя. Коммуникативная компетентность руководителя.
8. Модель поведения руководителя (лидера) в процессе принятия решений.
9. Отношение к героям просмотренного художественного фильма.

Контрольная работа 3 "Анализ романа":

1. Артур Хейли — «Отель» - Эффективное управление гостиничным бизнесом, мотивация персонала, кризисные ситуации.
2. Артур Хейли — «Аэропорт» - Лидерство в критических обстоятельствах, стрессоустойчивость менеджера, принятие решений.
3. Артур Хейли — «Колеса» - Управление крупной корпорацией, конкуренция, влияние человеческого фактора на бизнес-процессы.
4. Фрэнк Герберт — «Дюна» - Стратегическое планирование, управление ресурсами, развитие лидерских качеств.
5. Николло Макиавелли — «Государь» - Основы власти, управление людьми через страх и любовь, прагматизм лидера.
6. Джордж Оруэлл — «Скотный двор» - Динамика власти, манипуляции в управлении организацией, групповая психология.
7. Джек Лондон — «Мартин Иден» - Самоменеджмент, целеустремленность, управление личностным развитием.
8. Теодор Драйзер — «Финансист» - Мотивация, финансовое управление, амбиции и их влияние на карьеру.
9. Фрэнсис Скотт Фицджеральд — «Великий Гэтсби» - Личный бренд, влияние харизмы на окружающих, управление социальным капиталом.
10. Герман Гессе — «Игра в бисер» - Управление знаниями, интеллектуальное лидерство, организация элитных сообществ.
11. Роберт Пен Уоррен — «Вся королевская рать» - Политическое управление, манипуляция, формирование имиджа лидера.
12. Виктор Гюго — «Отверженные» - Этика управления, лидерство в изменяющейся среде, влияние социальных факторов.
13. Михаил Булгаков — «Мастер и Маргарита» - Кризисный менеджмент, влияние нестандартного мышления в управлении коллективом.
14. Фёдор Достоевский — «Преступление и наказание» - Дилемма менеджера: целесообразность vs мораль, принятие сложных решений.
15. Томас Манн — «Будденброки» - Управление семейным бизнесом, преемственность поколений, психологические кризисы управленцев.
16. Том де Марко - "Deadline" - Управление проектами

Устный анализ романа

Контрольная работа 4 "Проект управления собственной организацией"

Для выполнения этого задания необходимо создать проект будущей организации.

1. Разбейтесь на подгруппы по 2-3 человека
2. Придумайте, какие товары или услуги будет производить ваша организация (реалистично!), для кого (сегмент рынка), где (территория), в каких объемах
3. Миссия организации и ценности
4. Символика в организации
5. Структура организации (отделы, подразделения, иерархия)
6. Внешний вид сотрудников
7. Продумайте систему мотивации сотрудников
8. Режим работы
9. Тип корпоративной культуры, в т.ч. стиль руководства
10. Примерный бюджет организации

5.4. Перечень видов оценочных средств

Контрольные вопросы

Тестовые вопросы

Контрольная работа 1 "Анализ корпоративной культуры организации"

Контрольная работа 2 "Анализ х/ф"

Контрольная работа 3 "Анализ романа"

Контрольная работа 4 "Проект управления собственной организацией"

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
6.1. Рекомендуемая литература			
6.1.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Данилова И.А., Нуриева Р.Н.	Социология и психология управления.: Учебное пособие.	Саратов: Научная книга. 2019.
Л1.2	Белашева И. В., Польшакова И. Н., Нищитенко С. В.	Психология управления: Учебное пособие (курс лекций)	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет 2019
Л1.3	Колобова И. Н.	Психология управления: Учебное пособие	Москва: Российская таможенная академия 2014
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Аверченко Л.К., Залесов Г.М., Мокшанцев Р.И., Николаенко В.М., Удальцова М.В.	Психология управления: Курс лекций	Новосибирск: НГУЭиУ 1997
Л2.2	Карьмова О.С, Якиманская И.С., Молокостова А.М., Бендас Т.В.	Психология управления в организации: учебно-методическое пособие	2015
Л2.3	Королев Л.М.	Психология управления: учебное пособие	2019
Л2.4	Демидова Е. В.	Психология управления: Учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения	Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева 2020
Л2.5	Горяйнова Н. М., Горяйнов В. Н.	Психология управления: Учебное пособие	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа 2019
Л2.6	Вересов Н.Н.	Психология управления: учебное пособие	М.: Изд-во Московского психолого-социального института 2006
Л2.7	Танаев В.М., Карнаух И.И.	Практическая психология управления: учебное пособие	М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА 2004
6.1.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	В.А. Розанова	Психология управления: (Учебно-практич. пособие. Ч. 1-2)	Москва .: ЗАО Бизнес-Школа, Интел-Синтез
Л3.2	Журавлев А. Л., Нестик Т. А.	Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований	Москва: Издательство «Институт психологии РАН» 2019
Л3.3	Зуб А.Т.	Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата	М.: Юрайт 2020
6.3. Перечень информационных и образовательных технологий			
6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии			
6.3.1.1	Специфика дисциплины и объем учебного материала предполагают использование традиционных образовательных технологий на лекционных и практических видах занятий. Также, используется комплекс инновационных образовательных технологий (анализ и разбор конкретных ситуаций, подготовка письменных аналитических работ, процедуры самообучения). Активно используются информационные образовательные технологии: обучающая система на базе мультимедиа – технологий образовательного портала - Univertv (режим доступа http://univertv.ru/video/psihologiya/)		
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения			
6.3.2.1	Электронная библиотека «КиберЛенинка» – открытая научная библиотека (https://cyberleninka.ru) РГПУ им. А.И. Герцена (Психология) – статьи и исследования (https://www.herzen.spb.ru)		
6.3.2.2	Психологическая служба образования России – портал, на котором представлены статьи и публикации по различным аспектам психологии, включая психологию развития (https://psyedu.ru)		

6.3.2.3	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – статьи, журналы и диссертации по психологии развития и смежным дисциплинам (https://elibrary.ru)
6.3.2.4	Институт психологии РАН – исследования и публикации (http://ipran.ru)
6.3.2.5	Психологический портал PsyHology – сайт с широким спектром материалов по психологии, включая теорию и практику психологии развития (https://psychology.ru)
6.3.2.6	Платформа для психодиагностики и психотерапии Testologia – специализированная платформа для диагностики и тестирования, включая психологические тесты, связанные с развитием личности (https://www.testologia.ru)

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Лекционная аудитория на 40 посадочных мест, с wi-fi выходом в интернет, мультимедийным проектором, переносным персональным компьютером; одноэлементной настенной меловой доской, магнитно-маркерной доской, учебно – информационными стендами и плакатами (корпус 8, аудитория 430).
-----	--

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Шкала оценивания:

В течение семестра работа на семинарских занятиях (текущий контроль), сдача контрольных точек (рубежный контроль) оценивается преподавателем, ведущим семинарские занятия, и баллы заносятся в электронную ведомость, доступную для просмотра по адресу: iais.krsu.edu.kg

Максимальное количество баллов – 100.

По каждой контрольной точке студент должен набрать количество баллов, не менее зачетного минимума.

Итоговая оценка определяется на основе суммирования семестровых и зачетных баллов. Зачет проводится в устной форме.

Для получения положительной оценки на зачете студент должен набрать не менее половины от установленной суммы баллов

зачет, т.е. 15 баллов.

Пример расчета: семестровые баллы – 60, баллы экзамена – 25.

$60+25=85$, т.е. «хорошо».

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

≥ 85 – «отлично»

< 85 баллов – «хорошо»

< 70 баллов – «удовлетворительно»

< 60 баллов – «неудовлетворительно»

Критерии оценки тестирования

1.Выполнено правильно от 75 до 100% задания - 3 балла;

2.Выполнено правильно от 50 до 74% задания - 2 балла

Основной задачей тестирования является получение достоверных и объективных результатов о качестве подготовки обучающихся и выпускников вуза в целях установления их соответствия требованиям государственных образовательных стандартов. К безусловным достоинствам тестовых технологий относятся объективность и независимость контроля, высокая разрешающая способность и точность оценки, оперативность контроля большого количества студентов и наиболее полный охват тестовыми заданиями изученного курса. Кроме этого, при тестовом контроле обеспечиваются единые требования к оценке знаний студентов. Тестирование существенно отличается от всех иных методов оценки, используемых в

педагогической практике, поскольку предъявляет четко разработанные, единые требования к процессу, проверочным материалам, методам их обработки и интерпретации результатов.

ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ УСТНОГО ОПРОСА

При оценке устных ответов на проверку уровня обученности ЗНАТЬ учитываются следующие критерии:

- Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.

- Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.

- Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.

- Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Отметкой (85-100 %) оценивается ответ, который показывает:

- прочные знания основных процессов психологии, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы;

- владение терминологическим аппаратом;

Отметкой (85-100 %) оценивается ответ, который показывает:

- прочные знания основных процессов психологии, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы;

- владение терминологическим аппаратом;

- умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры;

- свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Отметкой (75-84 %) оценивается ответ, обнаруживающий:

- прочные знания основных процессов психологии, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы;

- владение терминологическим аппаратом;

- умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры;

- свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Однако допускается одна – две неточности в ответе.

Отметкой (60-74 %) оценивается ответ, свидетельствующий в основном о:

- знании процессов психологии, отличающихся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы;

- знании основных вопросов теории;

- слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры;

- недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.

Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Отметкой (40-59 %) оценивается ответ, обнаруживающий:

- незнание процессов психологии, отличающихся неглубоким раскрытием темы;

- незнание основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов;

- неумение давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности.

Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Отметкой (0 %) оценивается ответ, при котором студент демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа.

Устный опрос — наиболее распространенный метод контроля знаний студентов. При устном контроле устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала. Устный опрос требует от преподавателя большой предварительной подготовки: тщательного отбора содержания, всестороннего продумывания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, путей активизации деятельности всех студентов группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки. Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. Фронтальный опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного материала, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически взаимосвязанными друг

с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить сформированность основных понятий, усвоение нового учебного материала, который был только что разобран на занятии. Индивидуальный опрос предполагает обстоятельные, связанные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным учебным средством развития речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа. Для организации коллективной работы группы во время индивидуального опроса преподаватель может дать и такое задание, как приведение примеров по тому или иному положению ответа. Подготовка и проведение устного опроса на практическом занятии

При проведении практического занятия по темам дисциплины предлагаются вопросы для опроса из списка ФОС.

Практическое занятие ставит следующие задачи:

- Проверка и контроль полученных знаний по изучаемой теме или разделу;
- Расширение проблематики в рамках дополнительных вопросов по теме или разделу;
- Углубление знаний при помощи использования дополнительных материалов при подготовке к занятию;

Студенты должны продемонстрировать умения работы с различными видами источников.

Студент может себя считать готовым к сдаче практического занятия по избранной работе, когда у него есть им лично составленный и обработанный конспект сдаваемой работы, он знает структуру работы в целом, содержание работы в целом или отдельных ее разделов; умеет раскрыть рассматриваемые проблемы и высказать свое отношение к прочитанному и свои сомнения, а также знает, как убедить преподавателя в правоте своих суждений.

Рекомендации по организации самостоятельной работы студента

Самостоятельная работа связана с изучением материалов лекций, учебников, учебных пособий, хрестоматий; конспектированию основных положений по каждой из теме.

1. Советы по планированию и организации времени, необходимого для изучения дисциплины. Рекомендуется следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

- Изучение конспекта лекции в тот же день, после лекции – 10-15 минут.
- Изучение конспекта лекции за день перед следующей лекцией – 10-15 минут.
- Изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – 1 час в неделю.
- Подготовка к практическому занятию – 2 час.
- Всего в неделю – 3 часа 30 минут.

2. Описание последовательности действий студента

Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

- После прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня, нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня (10-15 минут).
- При подготовке к лекции следующего дня, нужно просмотреть текст предыдущей лекции, подумать о том, какая может быть тема следующей лекции (10-15 минут).

3. В течение недели выбрать время (1-час) для работы с рекомендуемой литературой в библиотеке.

4. При подготовке к практическим занятиям следующего дня, необходимо сначала прочитать основные понятия и подходы по теме домашнего задания. При выполнении упражнения или задачи нужно сначала понять, что требуется в задаче, какой

теоретический материал нужно использовать, наметить план решения задачи.

В данной дисциплине используются следующие интерактивные методы:

Деловая игра — средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета (объекта) и реальным характером профессиональной деятельности.

Дискуссия - интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающееся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы.

Дискуссия предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близкой к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками. Заявления последних должны относиться к одному и тому же предмету или теме, что сообщает обсуждению необходимую связность.

Предполагается проведение таких видов занятий, как обзорные лекции, семинарские занятия, которые направлены на более углубленное изучение тем, практических занятий, направленных на формирование навыков учебной и профессиональной деятельности студентов.

Подготовка к практическим и семинарским занятиям связана не только с изучением соответствующих разделов в учебниках, но и с чтением и анализом предложенных в тематике занятий научных текстов, поиск дополнительно и анализ материала.

Рекомендации по подготовке к рубежному и промежуточному контролю.

Дополнительно к изучению конспектов лекции необходимо пользоваться учебником. Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить курс, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф? Какие новые понятия введены, каков их смысл? Что даст это на практике? При подготовке к промежуточному контролю нужно изучить теорию: определения всех понятий и подходы к оцениванию до состояния понимания материала и самостоятельно решить несколько типовых задач из каждой темы. При решении задач всегда необходимо уметь качественно интерпретировать итог решения.

В числе контрольных мероприятий используются:

- 1) проверка конспектов;
- 2) проверка индивидуальных заданий по различным темам;
- 3) опрос на практических занятиях;
- 4) сдача зачета.

В течение семестра планируется сдача четырех модулей. Баллы для каждого модуля проставляются по результатам тех заданий, которые были выполнены в срок. В случае невыполнения задания в срок, отнимается 20% баллов, выполнение задания обязательно для получения допуска к зачету.

Требования к студентам.

Успех изучения курса «Психология управления» во многом зависит от того, какую лепту вносит каждый студент во время обсуждения на занятиях. Для этого потребуются активное участие на занятиях, своевременное и добросовестное выполнение заданий для самостоятельной работы. Требуется регулярно и без опозданий посещать все занятия, исключением может быть только болезнь, подтвержденная документально, и другие уважительные причины. Пропуски без уважительной причины, составляющие 20% занятий, ведут к отчислению с курса.

Требования для допуска к зачету:

- 1.Посетить все занятия. Пропущенные занятия отработать. Требования к отработке пропущенных занятий: Написать конспект занятия, ответить на контрольные вопросы преподавателя по теме пропущенного занятия. Студент, получивший «незачет», имеет право на две пересдачи.
- 2.Выполнить все задания для самостоятельной работы.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Курс: 3 курс, 6 семестр, 4 ЗЕ, 128 часов.

Дисциплина: Психология управления

Направление: Психология.

Модуль логически завершенная часть дисциплины

Текущий контроль самостоятельная работа студента, посещаемость и активность на занятиях

Рубежный контроль проверка полноты знаний и умений по материалу модуля в целом

Промежуточный контроль завершенная задокументированная часть учебной дисциплины – совокупность

тесно связанных между собой модулей дисциплины.

Название модулей дисциплины согласно РПД	Контроль	Форма контроля	зачетный минимум	зачетный максимум	график контроля
Модуль 1					
Объекты управления	Текущий контроль	Активность и посещаемость	5	8	3
	Рубежный контроль	Контрольная работа 1 "Анализ корпоративной культуры организации"	5	9	
Модуль 2					
Руководитель в управлении	Текущий контроль	Активность и посещаемость	5	9	7
	Рубежный контроль	Контрольная работа 2 "Анализ х/ф"	5	9	
Модуль 3					
Взаимодействие в системе управления	Текущий контроль	Активность и посещаемость	5	8	11
	Рубежный контроль	Контрольная работа 3 "Анализ романа"	5	9	
Модуль 4					
Коммуникация в системе управления	Текущий контроль	Активность и посещаемость	5	9	14
	Рубежный контроль	Контрольная работа 4 "Проект управления собственной организацией"	5	9	
ВСЕГО за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (Зачет с оценкой)			20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	