

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.02 Психология управления

Код, название дисциплины

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки

«Практическая психология»

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год набора 2021

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений
В РПД Б1.В.02 Психология управления

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2021 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по направлению подготовки 37.03.01 Психология

направленность (профиль) подготовки / «Практическая психология»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А.И. /
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

(Подпись)

Оглавление

1 Цель дисциплины.....	4
1.1 Формируемые компетенции	4
1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП.....	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине.....	5
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.....	6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.	7
3.1 Учебно-тематический план.....	7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы	8
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.....	12
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.	16
5.1 Учебная литература	16
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	17
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	17
6 Иные сведения и (или) материалы.	19
6.1. Примерные темы письменных учебных работ	19
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации	29

1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее - ОПОП): УК-3.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Универсальная	Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Организует взаимодействие группы для решения проблемной ситуации и достижения поставленной индивидуальной и групповой цели, определяет свою роль в команде с использованием приемов диагностики. УК-3.2 Формирует (форматирует) межличностное, внутригрупповое и межгрупповое пространство и взаимодействие в команде с применением социально-коммуникативных технологий.	Б1.О.09 Основы проектной деятельности, 4 сем., 3 з.е Б1.В.01 Психология семьи, 1 сем., 3 з.е Б2.О.02(П) Производственная практика. Производственная практика в профильных организациях, 8 сем., 7 з.е Б2.О.03(П) Производственная практика. Преддипломная практика, 9 сем., 9 з.е Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем., 6 з.е

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1 Организует взаимодействие группы для решения проблемной ситуации и достижения поставленной индивидуальной и групповой цели, определяет свою роль в команде с использованием приемов диагностики.</p> <p>УК-3.2 Формирует (форматирует) межличностное, внутригрупповое и межгрупповое пространство и взаимодействие в команде с применением социально-коммуникативных технологий.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы современной психологии управления - конструктивные способы социального взаимодействия и реализации своей роли в команде <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять конструктивные способы социального взаимодействия - правильно осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде - организовывать взаимодействие группы для решения проблемной ситуации и достижения поставленной индивидуальной и групповой цели, определять свою роль в команде с использованием приемов диагностики. - формировать (форматировать) межличностное, внутригрупповое и межгрупповое пространство и взаимодействие в команде с применением социально-коммуникативных технологий. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации взаимодействия группы для решения проблемной ситуации и достижения поставленной индивидуальной и групповой цели, определения своей роли в команде с использованием приемов диагностики. - навыками формирования межличностного, внутригруппового и межгруппового пространства и взаимодействия в команде с применением социально-коммуникативных технологий.

**2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.
Формы промежуточной аттестации.**

Таблица 4 – Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины.		180
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)		40
Аудиторная работа (всего):		40
в том числе:		
лекции		16
практические занятия, семинары.		24
в интерактивной форме		10
Внеаудиторная работа (всего):		
подготовка курсовой работы /контактная работа		-
Контроль		36
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего).		104
4 Промежуточная аттестация обучающегося (экзамен)		6 семестр

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ недели п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 6									
	Введение в психологию управления	36				4	6	26	УК-3
1	Психология управления как учебная дисциплина	18				2	4	12	
2	Эволюция содержания теории управления	18				2	2	14	
	Организация и социальная группа как объекты управления	36				4	6	26	УК-3
3	Психология организации и социальной группы	8				2	0	6	
4	Корпоративная культура организации	8				2	0	6	
5	Психологический климат в коллективе	10				0	2	8	
6	Психология командной работы	10				0	4	6	
	Личность в управленческом процессе	36				4	6	26	УК-3
7	Личность как объект и субъект управления.	8				2	0	6	
8	Социализация и развитие личности	8				2	0	6	
9	Психология индивидуального стиля управления	10				0	2	8	
10	Производственная мотивация	10				0	4	6	
	Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации	36				4	6	26	УК-3
11	Понятие и функции конфликта. Причины возникновения конфликтов в организациях	6				2	0	4	
12	Управление конфликтами	8				2	0	6	
13	Понятие стресса	6				0	2	4	
14	Профессиональные и организационные стрессы. Управление стрессами	8				0	2	6	
15	Персонализация управления персоналом: личностное и профессиональное развитие	8				0	2	6	

	человека в период зрелости								
	Контроль	36							
	Всего:	180				16	24	104	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Введение в психологию управления	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	Психология управления как учебная дисциплина	Психологию взаимоотношений в ходе управленческой деятельности. Целью учебной дисциплины «психология управления» является освоение базовых психологических знаний и приобретение практических умений в руководстве людьми. Задачи дисциплины: 1) изучение теории и истории психологии управления; 2) изучение психологических механизмов и способов влияния на людей в процессе профессиональной деятельности; 3) освоение практических умений психологического воздействия на людей; 4) приобретение внутренней установки на корректное эффективное влияние на людей психологическими приемами. Объектом психологии управления является организованная деятельность людей. В этом заключается ее принципиальное отличие от других учебных дисциплин.
1.2	Эволюция содержания теории управления	«Теория X», «теория Y» и «теория Z». Школы человеческих отношений. Содержание изучения современной психологии управления. Парадигма управления. «Профессиональная жизнь».
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
1.1.	Психология управления как учебная дисциплина	<i>Практикум</i> 1. Исторический анализ развития и формирования психологии управления как отдельной области психологического знания. 2. Соотношение понятий управление и менеджмент. 3. Родоначалники психологии управления. 4. Основные функции управления. 5. Субъект и объект управления. 6. Принципы системного подхода в управлении.

1.2	Эволюция содержания теории управления	Семинар Три этапа: 1) Научное управление; 2) Школа человеческих отношений; 3) Социально-психологическое управление. Теория научного управления (менеджмента) Фредерик Тейлор (1856–1915). Менеджменту человеческих отношений (психологии управления) Лилиан Джилбрет (1878–1972) «Психология управления фабрикой». Проблемы человеческих отношений в теории управления - известный американский социолог и политолог Мэри Фоллетт (1868–1933). Абрахам Маслоу (1908–1970) «теория иерархии потребностей». Уильям Оучи - теория Z. Теория психологического обеспечения профессиональной деятельности.
2	Организация и социальная группа как объекты управления	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1.	Психология организации и социальной группы	Сущность организации и социальной группы. Основные характеристики организации и социальной группы. Типология организации. Социально-психологический анализ группы. Система управления организацией. Социально-психологический анализ группы: социометрическая, коммуникативная и властная. Коммуникативная структура. Управленческая структура
2.2.	Корпоративная культура организации	1. Психологическая сущность корпоративной культуры; 2. Три уровня корпоративной культуры; 3. Элементы корпоративной культуры и их психологические аспекты; 4. Адаптация корпоративных культур; 5. «Культурный разрыв» и его психологическое основание. Психологическая сущность корпоративной культуры: общественное мнение коллектива, соединении работниками личных интересов с целями организации. Три уровня корпоративной культуры. Адаптация корпоративной культуры
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
2.3	Психологический климат в коллективе	<i>Практикум</i> 1. Сущность и характеристики психологического климата в коллективе; 2. Факторы влияния на психологический климат; 3. Регулирование психологического климата. Психологический климат. Факторы влияния на психологический климат. Регулирование психологического климата. Неформальные группы в

2.4	Психология командной работы	<p><i>Практикум</i></p> <p>1. Социально-экономическая сущность командной формы организации труда. Социально-психологические процессы в команде. Преимущества командной работы. Недостатки работы в командах.</p> <p>Показателями эффективности работы команды. Социально-психологические процессы в командах – динамика характера межличностных отношений внутри</p>
3	Личность в управленческом процессе	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Личность как объект и субъект управления.	Личность в управленческом процессе. Типология социально-психологических качеств личности. Типы личности в зависимости от их физиологических характеристик (по Кречмеру). Влияние данной типологии на управленческую деятельность. Учет типа темперамента в управленческой деятельности. Влияние индивидуально-типологических особенностей личности на выбор методов организаторского воздействия. Понятие социальной и профессиональной роли. Уровень притязаний личности.
3.2.	Социализация и развитие личности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность социализации личности; 2. Стадии социализации; 3. Механизмы социализации; 4. Социальные роли;
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
3.3.	Психология индивидуального стиля управления	<p>Семинар</p> <p>Психологическая характеристика стилей руководства: природа стиля, сильные стороны, слабые стороны, способ принятия решений, способ доведения решений до исполнителя, распределение ответственности, отношение к инициативе подчиненных, принципы подбора кадров, отношение к знаниям, отношение к общению, отношение к подчиненным, отношение к дисциплине, отношение к стимулированию. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя</p>

3.4	Производственная мотивация	<i>Практикум</i> 1. Производственная мотивация как основа эффективной деятельности объекта и субъекта управления. 2. Критерии производственной мотивации. 3. Методы диагностики производственной мотивации. 4. Мотивационный тест Хекхаузена. 5. Мотивация аффилиации. 6. Основные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Макклелланда, В. Врума, модель Л. Портера и Э.
4	Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
4.1	Понятие и функции конфликта. Причины возникновения конфликтов в организациях	1. Понятие и функции конфликта 2. Причины возникновения конфликтов в организациях. 3. Классификация конфликтов. 4. Стадии развития конфликта 5. Структура конфликта. 6. Конфликтогены. Объективные причины (внешние обстоятельства, стереотипы поведения, социальное положение индивида, образ жизни, нормативно-правовая база); – организационные (включает структурные, функциональные, ситуативные причины конфликтов). В этом случае конфликты возникают в связи с плохо организованной деятельностью индивидов; – социально-психологические факторы (психологические и
4.2	Управление конфликтами	1. Стратегии поведения в конфликте. 2. Формы производственных конфликтов. 3. Типология конфликтных личностей 4. Методы управления конфликтами.
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
4.3	Понятие стресса	<i>Анализ практической ситуации</i> На первом этапе занятия происходит обсуждение вопросов: 1. Физиологические признаки стресса. 2. Формы проявления стресса. 3. Эмоциональные признаки стресса. 4. Стадии развития стресса. 5. Виды стрессов

4.4	Профессиональные и организационные стрессы. Управление стрессами	<p><i>Практикум</i> Задание:</p> <p>1) Создайте в качестве примера наглядное средство (схему, или таблицу, или др.) на любую тему</p> <p>1.Стрессы в коммуникативных профессиях. 2.Предстартовые состояния. 3.Диагностика профессиональных стрессов. 4.Синдром эмоционального выгорания</p> <p>1.Управление стрессом на рабочем месте. 2.Тайм-менеджмент как инструмент управления стрессами. 3.Методы саморегуляции эмоциональных состояний</p>
4.5	Персонализация управления персоналом: личностное и профессиональное развитие человека в период зрелости	<p><i>Практикум</i></p> <p>1.Возрастная периодизация развития в период зрелости. 2.Методы мотивации персонала в разные возрастные периоды. Анализ и динамики собственного возрастного развития. Анализ управленческих ситуаций.</p> <p><i>Тренинг</i></p> <p>Элемент тренингового занятия направлен на развитие средств коммуникации преподавателя в организации продуктивного стиля учебного взаимодействия преподавателя с обучающимися.</p> <p><i>СРС</i>: ознакомиться с лекционным материалом по теме</p>

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

№	Вид рейтинга	Сумма баллов	Весовой коэффициент, %	Примечание
1	Текущий контроль	60	max 3	Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями: 3 балла – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий; 2 балла – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий; 1 балл – выставляется в случае, если студент имеет до 20% пропусков занятий; 0 балл – выставляется в случае, если студент имеет более 20% пропусков занятий.
			max 57	Производится оценка следующих форм: – Устные ответы студентов на практических занятиях – выполнение заданий на практических и семинарских занятиях; – Выполнение самостоятельной работы; – Проверка сформированности умений (в соответствии с изучаемыми темами)

2	Промежуточный контроль по дисциплине	40	max 10	Теоретический вопросы, указанные в билете, для сдачи экзамена.
			max 10	Теоретический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена.
			max 20	Практический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена.

Краткая характеристика используемых оценочных средств

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;
- недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;
- ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программные материалы в основном излагаются, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;
- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части социальной психологии;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена-студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

Шкала оценивания доклада

Оценка «отлично» выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

Оценка «хорошо» выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Шкала оценивания практических заданий

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию, выводы отсутствуют;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: задание выполнено частично, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы;

Оценка «хорошо» выставляется, если: задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;

Оценка «отлично» выставляется, если: задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

Соотношение видов рейтинга для дисциплины с экзаменом выглядит следующим образом.

Оценка «отлично» – 100-85 баллов.

Оценка «хорошо» – 75-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» – 51-74 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Экзамен проводится по билетам. Каждый билет содержит два теоретических вопроса и один практический. На подготовку дается 20 минут.

Для оценивания уровня сформированности компетенции предполагается руководствоваться следующими критериями.

Ответ на экзамене позволяет оценить степень форсированности знаний. Ответ оценивается по 4 балльной системе.

Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины.

Оценка «отлично» (100-85 баллов) ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

Оценка «хорошо» (75-84 балла) ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

Оценка «удовлетворительно» (51-74 балла) ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие большое значение в этом тексте.

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:

– Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.

– Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.

- При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.
- Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.
- Полностью не усвоил материал.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления [Текст] : учебное пособие для педвузов / Г. Л. Ильин. - Москва : Академия, 2005. - 190 с. - (Высшее профессиональное образование). - ISBN 5769521562
2. Кабаченко, Т.С. Психология управления [Текст] : учебное пособие для вузов. - Москва : Педагогическое общество России, 2003. - 383 с. - Библиогр.: с. 367-378. - ISBN 5931340661

Дополнительная учебная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Электронные текстовые данные. - Москва : Юрайт, 2018. — 231 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/4F1FC948-0545-47F3-A6DE-E723E2668B87
2. Акимова, Ю. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — Электронные текстовые данные. - Москва : Юрайт, 2018. — 320 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/4B659462-DF86-4A78-93E2-AE4C69CC4B4F
3. Селезнева, Е. В. Психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — Электронные текстовые данные. - Москва : Юрайт, 2018. — 373 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/617D4097-7CC5-4AD7-A495-C7D99EB55DDC
4. Зуб, А. Т. Психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Электронные текстовые данные. – Москва : Юрайт, 2018. — 372 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9
5. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Электронные текстовые данные. - Москва : Юрайт, 2018. — 437 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/0DB9DF2E-23CB-470A-8FEF-4CE864F4A617

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
	Психология управления	<p>204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации; <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья. Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система. Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2

5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Все материалы, представленные на сайте «Soc.Lib.ru – Электронная библиотека – Социология, Психология, Управление» предназначены исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках

специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Здесь можно найти разнообразные материалы по социологии, психологии управления, а также другим смежным дисциплинам. <http://soc.lib.ru>

Система «КонсультантПлюс» – надёжный помощник для многих специалистов: юристов, бухгалтеров, руководителей организаций, а также для специалистов государственных органов, учёных и студентов. В ней содержится огромный массив правовой и справочной информации. Режим доступа: www.consultant.ru

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

Задания для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Психология управления как учебная дисциплина	<ol style="list-style-type: none"> 1.Цель, задачи, объект и предмет дисциплины. 2.Личность, организация и коллектив как объекты управления. 3.Личность руководителя как субъект и как объект управления; 4.Психология взаимоотношений в ходе управленческой деятельности. 5.Дайте определение психологии управления. 6.Сформируйте цель и задачи дисциплины «психология управления». 7.В чем состоит объект и предмет психологии управления? 8.Назовите и поясните базовые понятия психологии управления. 9.В чем состоит различие между классическими и современными теориями лидерства? 10.Кто и когда написал первую в истории книгу по психологии управления
2	Эволюция содержания теории управления	<ol style="list-style-type: none"> 1.Анализ совокупности характеристик профессии и требований к человеку как к субъекту соответствующей профессиональной деятельности. 2. Психограмма как система профессионально важных свойств и качеств субъекта труда. <ol style="list-style-type: none"> 1.Что такое «теория Х», «теория Y» и «теория Z»? 2.В чем состоит суть Школы человеческих отношений? 3.Что входит в содержание изучения современной психологии управления? 4.Как в конце XX века изменилась парадигма управления? 5.Что такое «профессиональная жизнь»?
3	Психология организации и социальной группы	<ol style="list-style-type: none"> 1.Сущность организации и социальной группы. 2.Основные характеристики организации и социальной группы. 3.Типология организации. 4.Социально-психологический анализ группы. 5.Система управления организацией. <ol style="list-style-type: none"> 1.Охарактеризуйте факторы, способствующие карьерному росту по критериям "X" и "У". 2.Проведите социально-психологический анализ группы. 3.Анализ управленческих ситуаций.
4	Корпоративная культура организации	<ol style="list-style-type: none"> 1.Психологическая сущность корпоративной культуры; 2.Три уровня корпоративной культуры;

	<p>3.Элементы корпоративной культуры и их психологические аспекты; 4.Адаптация корпоративных культур; 5.«Культурный разрыв» и его психологическое основание.</p> <ol style="list-style-type: none">1. В чем состоит психологическая сущность организации и социальной группы?2. Назовите основные характеристики организации.3. Каковы основные элементы внутренней среды организации?4. Назовите и охарактеризуйте внешние элементы корпоративной культуры.5. 2.Анализ управленческих ситуаций.
--	--

5	Психологический климат в коллективе	<p>1.Сущность и характеристики психологического климата в коллективе; 2.Факторы влияния на психологический климат;3.Регулирование психологического климата.</p> <p>1. Каковы основные факторы влияния на психологический климат?</p> <p>2. Какие различают виды внешней среды организации?</p> <p>3.Назовите социальные элементы внешней среды</p> <p>4.Составить план регулирования психологического климата в коллективе</p>
6	Психология командной работы	<p>1.Социально-экономическая сущность командной формы орга-низации труда;2.Социально-психологические процессы вкомандах;3.Преимущества командной работы;4.Недостатки работы в командах</p> <p>1. Назовите преимущества и недостатки командной формы организации труда.</p> <p>2. Что такое «глобализация»?</p> <p>3. Назовите и охарактеризуйте новейшие тенденции в развитии организаций.</p> <p>4.Анализ управленческих ситуаций.</p>
7	Личность как объект и субъект управления.	<p>1.Сущность понятия личности.</p> <p>2.Соотношение понятий – «человек», «индивид», «личность».</p> <p>3.Структура личности.</p> <p>1.В чем состоит разница в понятиях: «человек», «индивид», «личность»?</p> <p>2.Из каких элементов состоит структура личности?</p> <p>3.Назовите основные теории изучения личности</p>
8	Социализация и развитие личности	<p>1. Сущность социализации личности.</p> <p>2. Стадии социализации.</p> <p>3. Механизмы социализации.</p> <p>4. Социальные роли.</p> <p>5.Сущность и закономерности развития личности.</p> <p>6. Жизненные циклы человека.</p> <p>7. Приемы самокоррекции по системе Карнеги.</p> <p>1.Что означает социализация личности?</p> <p>2.Каковы закономерности развития личности?</p> <p>3.Какие существуют виды деятельности личности?</p> <p>4.Назовите и поясните виды эмоциональных состояний. 16.</p> <p>5. Какие существуют способы управления эмоциями?</p> <p>6.Перечислите приемы самокоррекции по системе Карнеги.</p>
9	Психология индивидуального стиля управления	<p>1.Составные части (элементы) портрета руководителя;</p> <p>2. Психологические аспекты элементов портрета руководителя.</p> <p>3.Понятие и психология стиля руководства.</p> <p>4.Теории стиля руководства</p>

		<ol style="list-style-type: none">1. В чем заключается психология стиля руководства?2. Покажите разницу в подходах различных теорий стиля руководства.3. Назовите классические стили руководства и охарактеризуйте их психологические аспекты.4. Назовите современные стили руководства и покажите их сильные и слабые стороны.5. Каков наиболее эффективный современный стиль руководства крупными организациями?6. На базе чего возникли специальные стили руководства?
--	--	--

10	Производственная мотивация	<p>1.Сущность и психология стимулирования; 2.Виды стимулирования; 3.Сущность и психология мотивации; 4.Теории мотивации; 5.Современные приемы стимулирования-мотивации. 6. Система стимулирования: понятие, функции условия</p> <p>1.Поясните разницу между стимулированием и мотивацией. 2.В чем принципиальная разница между контролем и контроллингом? 3.Назовите «барьеры» коммуникаций и поясните их смысл. 4.Какие существуют виды и подвиды управленческих решений? 5. Назовите основные группы и виды методов управления</p>
11	Понятие и функции конфликта	<p>1.Понятие и функции конфликта 2.Причины возникновения конфликтов в организациях. 3. Классификация конфликтов. 4.Стадии развития конфликта 5 Структура конфликта. 6. Конфликтогены.</p> <p>1.В чем состоит сущность конфликта? 2.Каковы позитивные и негативные функции конфликта? 3.Кто является автором функциональной модификации теории социального конфликта? 4. Дайте классификацию конфликтов. какие конфликты чаще всего встречаются в организациях? 5. Как выглядит структура конфликта? 6. Из каких стадий состоит процесс развития конфликта? 7. Дайте определение конфликтогена. чем конфликтогены отличаются от конфликтов? 8.Какие типы конфликтных личностей выделяют исследователи?</p>
12	Причины возникновения конфликтов в организациях	<p>1.Объективные причины (внешние обстоятельства, стереотипы поведения, социальное положение индивида, образ жизни, нормативно-правовая база); 2.Организационные причины возникновения конфликтов в организациях 3.Субъективные причины возникновения конфликтов в организациях</p> <p>1.Каковы причины возникновения конфликтов в организациях? 2.Чем забастовка как форма производственного конфликта отличается от саботажа? 3.Какие существуют формы производственных конфликтов? 4.Перечислите стратегии поведения в конфликте. В</p>

		чем их преимущества и недостатки?
--	--	-----------------------------------

13	Управление конфликтами	<p>1. Стратегии поведения в конфликте. 2. Формы производственных конфликтов. 3. Типология конфликтных личностей 4. Методы управления конфликтами.</p> <p>1. Раскройте содержание психодиагностики конфликтов в организациях, каковы ее этапы? 2. Назовите методы управления конфликтами. 3. В каких случаях целесообразно использовать тот или иной метод? 4. Какие существуют технологии регулирования конфликтов. 5. Преимущества и недостатки различных стратегий поведения в конфликте 6. Решение кейс-ситуаций.</p>
14	Понятие стресса	<p>1. Физиологические признаки стресса. 2. Формы проявления стресса. 3. Эмоциональные признаки стресса. 4. Стадии развития стресса. 5. Виды стрессов</p> <p>1. Что такое стресс? 2. Чем отличаются между собой аустресс и дистресс? 3. Какие существуют формы проявления стресса? как они влияют на человека? 4. Назовите способы приспособления человека к стрессу, как они проявляются? 5. Дайте классификацию стрессов, какие существуют виды стрессов? 6. Что общего и различного между стрессом и фрустрацией?</p>
15	Профессиональные и организационные стрессы	<p>1. Стрессы в коммуникативных профессиях. 2. Предстартовые состояния. 3. Диагностика профессиональных стрессов. 4. Синдром эмоционального выгорания</p> <p>1. Каковы причины и последствия профессионального стресса? 2. Чем отличается профессиональный стресс от организационного стресса? 3. Какие стрессы сопровождают коммуникативные профессии? 4. Что такое «предстартовые состояния»? как с ними бороться? 5. Какие существуют методики диагностики профессиональных стрессов? 6. В чем состоит сущность эмоционального выгорания? 7. Каковы стадии эмоционального выгорания?</p>
16	Управление стрессами	<p>1. Управление стрессом на рабочем месте. 2. Тайм-менеджмент как инструмент управления стрессами. 3. Методы саморегуляции эмоциональных состояний</p> <p>1. Какими методами можно управлять на рабочем месте?</p>

		2.Раскройте сущность тайм-менеджмента. 3.Какие существуют инструменты и техники эффективного управления временем? 4.Назовите методы саморегуляции психоэмоциональных состояний. В чем их преимущества и недостатки? 5.Анализ управленческих ситуаций.
17	Персонализация управления персоналом: личностное и профессиональное развитие человека в период зрелости	1.Возрастная периодизация развития в период зрелости. 2.Методы мотивации персонала в разные возрастные периоды 1.Проанализировать динамику собственного возрастного развития. 2.Анализ управленческих ситуаций.

Типовые тестовые задания для текущего контроля

ВАРИАНТ1

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
1.	Психология управления – это...	А) отрасль психологии, которая изучает разные психологические аспекты поведения и деятельности людей в организации; Б) отрасль психологии, оказывающая влияние на организационные процессы и эффективность; В) отрасль психологии, которая изучает разные психологические аспекты поведения и деятельности людей в организации, которая оказывает влияние на ее организационные процессы и эффективность; Г) это область научного знания, исследующая особенности и закономерности возникновения, формирования и развития психических процессов, состояний, свойств человека.
2	Что следует понимать под субъектом управления?	а) индивида (или группу), оказывающих воздействие на действия других людей б) действия отдельного индивида или группы в) систему коммуникаций г) самоуправление
3	Благодаря какому французскому инженеру, управление стали считать особой специфической деятельностью и в этой связи возникла наука «психология управления»:	А) В.Зигерт Б) Л.Ланг В) А. Файоль Г) П.Друкер
4	Продолжите предложение: «Социальное управление - это...	а) особый вид социальной диагностики б) принцип воздействия человека на биологический организм в) воздействия на природные явления

		г) целенаправленное изменение образа жизни социальных групп
5	Психология управления изучает Варианты ответа:	А) закономерности реализации управленческих функций; Б) общение в малых группах; В) общение в больших группах; Г) систему управления; Д) все вышеперечисленное
6.	Продолжите предложение: «Личность - это...» Варианты ответа:	а) набор психологических особенностей человека б) единство качеств, получаемых человеком при взаимодействии с другими людьми в) ценностные ориентации человека г) характер и темперамент человека
7	Какое из приведенных определений понятия «психика» верно с точки зрения формальной логики:	а) системное свойство высокоорганизованной материи, заключающееся в активном отражении субъектом объективного мира, в построении субъектом неотчуждаемой от него картины этого мира и саморегуляции на этой основе своего поведения и деятельности; б) системное свойство материи, заключающееся в активном или неосознаваемом отражении субъектом объективного мира, на основе имеющейся нервной системы
8	К какой группе методов относится метод программного обучения:	а) традиционные; б) не имитационные методы активного обучения; в) имитационные методы активного обучения.

ВАРИАНТ 2

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
1.	Онтогенетическое развитие человека можно охарактеризовать следующей последовательностью понятий:	А) личность; Б) индивид; В) индивидуальность; Г) человек
2	На чем основана концепция психологии управления	А) экономический кризис Б) войны В) политика государства Г) нет верного ответа
3	Как называется специально подготовленная встреча с журналистами для краткого сообщения о деятельности руководящих органов, а также о текущих событиях,	А) Брифинг Б) Пресс-конференция В) Переговоры Г) Заявление

	затрагивающих интересы органов власти и населения:	
4	Кто из перечисленных ученых выделял два типа руководителя: руководитель, сосредоточенный на работе и руководитель, сосредоточенный на человеке	А) Лайкерт Б) Левин В) Файоль Г) Ланг
5	Руководители уверены в себе и верят своим подчиненным, применяют основы мотивации, поощрения. Используют идеи подчиненных, это:	А) Благосклонно-авторитарный стиль руководства Б) Эксплуататорско-авторитарный стиль руководства В) Консультативно-демократический стиль руководства Г) Основанный на участии стиль руководства
6.	Что из ниже перечисленного можно отнести к психическим свойствам личности?	а) темперамент б) цели, ценности в) внимание, воля г) социально-демографические характеристики
7	Назовите основные признаки социальной группы?	а) наличие письменных инструкций б) системность; в) дисциплина; г) взаимодействие индивидов; д) все названные варианты
8	Какие компоненты характеризуют личность руководителя?	а) деловые качества б) определенные правила инструкции в) компетентность г) все названные варианты

Практико-ориентированные задания по итогам разделов дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины.	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства.
1	Введение в психологию управления	УК-3	Разработка слайдовой презентации по определенным темам
2	Организация и социальная группа как объекты управления	УК-3	Разработка лекционных и практических занятий с применением активных форм обучения
3	Личность в управленческом процессе	УК-3	Разработка РПД, с опорой на актуальные РУП и ФГОС
4	Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации	УК-3	Составление психологических рекомендаций. Составление проверочных заданий со шкалой и критериями оценки

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации
Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
Введение в психологию управления	<p>1.Цель, задачи, объект и предмет дисциплины.</p> <p>2.Личность, организация и коллектив как объекты управления.</p> <p>3.Личность руководителя как субъект и как объект управления;</p> <p>4.Психология взаимоотношений в ходе управленческой деятельности.</p> <p>5. Анализ совокупности характеристик профессии и требований к человеку как к субъекту соответствующей профессиональной деятельности.</p> <p>6. Психограмма как система профессионально важных свойств и качеств субъекта труда.</p>	<p>1.Дайте определение психологии управления.</p> <p>2.Сформируйте цель и задачи дисциплины «психология управления».</p> <p>3.В чем состоит объект и предмет психологии управления?</p> <p>4.Назовите и поясните базовые понятия психологии управления.</p> <p>5.В чем состоит различие между классическими и современными теориями лидерства?</p> <p>6. Кто и когда написал первую в истории книгу по психологии управления.</p> <p>7. Что такое «теория Х», «теория Y» и «теория Z»?</p> <p>8.В чем состоит суть Школы человеческих отношений?</p> <p>8.Что входит в содержание изучения современной психологии управления?</p> <p>9.Как в конце XX века изменилась парадигма управления?</p> <p>10.Что такое «профессиональная жизнь»?</p>

<p>Организация и социальная группа как объекты управления</p>	<p>1. Сущность организации и социальной группы. 2. Основные характеристики организации и социальной группы. 3. Типология организации. 4. Социально-психологический анализ группы. 5. Система управления организацией. 1. Психологическая сущность корпоративной культуры; 2. Три уровня корпоративной культуры; 3. Элементы корпоративной культуры и их психологические аспекты; 4. Адаптация корпоративных культур; 5. «Культурный разрыв» и его психологическое основание. 6. Сущность и характеристики психологического климата в коллективе; 2. Факторы влияния на психологический климат; 3. Регулирование психологического климата. 7. Социально-экономическая сущность командной формы организации труда; 8. Социально-психологические процессы в командах; 9. Преимущества командной работы; 10. Недостатки работы в командах</p>	<p>1. Охарактеризуйте факторы, способствующие карьерному росту по критериям "X" и "У". 2. Проведите социально-психологический анализ группы. 3. Анализ управленческих ситуаций. 4. В чем состоит психологическая сущность организации и социальной группы? 5. Назовите основные характеристики организации. 6. Каковы основные элементы внутренней среды организации? 7. Назовите и охарактеризуйте внешние элементы корпоративной культуры. 8. Анализ управленческих ситуаций. 9. Каковы основные факторы влияния на психологический климат? 10. Какие различают виды внешней среды организации? 11. Назовите социальные элементы внешней среды 12. Составить план регулирования психологического климата в коллективе 13. Назовите преимущества и недостатки командной формы организации труда. 14. Что такое «глобализация»? 15. Назовите и охарактеризуйте новейшие тенденции в развитии организаций. 16. Анализ управленческих ситуаций.</p>
<p>Личность в управленческом процессе</p>	<p>1. Сущность понятия личности. 2. Соотношение понятий – «человек», «индивид», «личность». 3. Структура личности. 4. Стадии социализации.</p>	<p>1. Какие существуют виды деятельности личности? 2. Назовите и поясните виды эмоциональных состояний. 3. Какие существуют</p>

	<p>5. Механизмы социализации.</p> <p>6. Сущность и закономерности развития личности.</p> <p>7. Приемы самокоррекции по системе Карнеги.</p> <p>8. Составные части (элементы) портрета руководителя;</p> <p>9. Психологические аспекты элементов портрета руководителя.</p> <p>10. Понятие и психология стиля руководства.</p> <p>11. Теории стиля руководства</p> <p>12. Сущность и психология стимулирования;</p> <p>13. Виды стимулирования;</p> <p>14. Теории мотивации;</p> <p>15. Современные приемы стимулирования-мотивации.</p> <p>16. Система стимулирования: понятие, функции условия</p>	<p>способы управления эмоциями?</p> <p>4. Перечислите приемы самокоррекции по системе Карнеги.</p> <p>5. В чем заключается психология стиля руководства?</p> <p>6. Покажите разницу в подходах различных теорий стиля руководства.</p> <p>7. Назовите классические стили руководства и охарактеризуйте их психологические аспекты.</p> <p>8. Назовите современные стили руководства и покажите их сильные и слабые стороны.</p> <p>9. Каков наиболее эффективный современный стиль руководства крупными организациями?</p> <p>10. На базе чего возникли специальные стили руководства?</p> <p>11. Поясните разницу между стимулированием и мотивацией.</p> <p>12. В чем принципиальная разница между контролем и контроллингом?</p> <p>13. Назовите «барьеры» коммуникаций и поясните их смысл.</p> <p>14. Какие существуют виды и подвиды управленческих решений?</p>
--	---	--

<p>Психология управления конфликтами, стрессами и изменениями в организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и функции конфликта 2. Причины возникновения конфликтов в организациях. 3. Классификация конфликтов. 4. Стадии развития конфликта 5 Структура конфликта. 6. Конфликтогены. 1. Объективные причины (внешние обстоятельства, стереотипы поведения, социальное положение индивида, образ жизни, нормативно-правовая база); 2. Организационные причины возникновения конфликтов в организациях 3. Субъективные причины возникновения конфликтов в организациях 4. Стратегии поведения в конфликте. 5. Типология конфликтных личностей 6. Методы управления конфликтами. 7. Эмоциональные признаки стресса. 8. Стадии развития стресса. 9. Виды стрессов 10. Стрессы в коммуникативных профессиях. 11. Предстартовые состояния. 12. Синдром эмоционального выгорания 13. Управление стрессом на рабочем месте. 14. Тайм-менеджмент как инструмент управления стрессами. 15. Методы саморегуляции эмоциональных состояний 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы позитивные и негативные функции конфликта? 2. Дайте классификацию конфликтов. какие конфликты чаще всего встречаются в организациях? 3. Приведите пример развития конфликта? 4. Опишите конфликтную личность. 5. Из предложенной ситуации выявите причины возникновения конфликтов в организациях? 6. Чем забастовка как форма производственного конфликта отличается от саботажа? 7. Охарактеризуйте стратегии поведения в конфликте. В чем их преимущества и недостатки? 8. Раскройте содержание психодиагностики конфликтов в организациях, каковы ее этапы? 9. В каких случаях целесообразно использовать тот или иной метод? 10. Приведите пример технологий регулирования конфликтов. 11. Решение кейс-ситуаций. 12. Какие существуют формы проявления стресса? как они влияют на человека? 13. Дайте классификацию стрессов, какие существуют виды стрессов? 14. Что общего и различного между стрессом и фрустрацией? 15. Какие существуют методики диагностики профессионального стресса? 16. Какими методами можно управлять на рабочем месте? 17. Раскройте сущность тайм-менеджмента. 18. Какие существуют
---	--	---

		инструменты и техники эффективного управления временем? 19. Анализ управленческих ситуаций. 20. Проанализировать динамику собственного возрастного развития.
--	--	--

Составитель: Коваленко Н.В., доцент каф. психологии и общей педагогики