

Подписано электронной подписью:

Вержицкий Данил Григорьевич

Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»

Дата и время: 2024-02-21 00:00:00

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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.О.30 Психология управления в служебной деятельности**

*Код, название дисциплины*

Специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

Специализация

**Психология безопасности**

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2021

Новокузнецк, 2024

**Лист внесения изменений**

**В РПД Б1.О.30 Психология управления в служебной деятельности**

*(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 специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

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

1.1	Формируемые компетенции .....	4
1.2	Дисциплины и практики, участвующие в формировании компетенций .	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. ....	18
5	Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	20
5.1	Учебная литература .....	20
5.2	Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины .....	20
5.3	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы .....	21
6	Иные сведения и (или) материалы .....	21
6.1.	Примерные темы письменных учебных работ .....	21
6.2.	Примерные вопросы и задания для промежуточной аттестации .....	22

## 1. Цель дисциплины

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

ОПК-15 способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов

ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды

### 1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Общепрофессиональная	Организационно-управленческая деятельность	ОПК-15. Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
Профессиональная	Организационно-управленческая деятельность	ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды

### 1.2 Дисциплины и практики, участвующие в формировании компетенций

2 Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ОПК-15 Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ОПК-15.1 Знает основные процессы организации и контроля в организации, в том числе в служебном коллективе; ОПК-15.2 Знает общие и сквозные функции управления; ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей; ОПК-15.4 Организует контроль и учет результатов деятельности субъектов служебной деятельности	Б1.О.29 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 4 сем., 3 з.е Б1.О.30 Психология управления в служебной деятельности, 5 сем., 3 з.е Б2.О.02(П) Производственная практика. Исследовательская практика, 6 сем., 5 з.е Б2.О.04(Пд) Производственная практика. Преддипломная практика, 10 сем., 9 з.е Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы,

		включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, 10 сем., 6 з.е
ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды	<p>ПК-6.1 Умеет оценивать факторы, определяющие социально-психологический климат организации;</p> <p>ПК-6.2 Оценивает и корректирует оргпатофизиологию</p> <p>ПК-6.3 Владеет теориями управления;</p> <p>ПК-6.4 Анализирует и воздействует на социально-психологические факторы для поддержания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды</p> <p>ПК-6.5 Формировать психологические рекомендации, влияющие на управленческие решения призванные обеспечивать безопасность рабочей среды;</p> <p>ПК-6.6 Выявлять речевых ошибок и недочетов в профессиональной речи сотрудников</p> <p>ПК-6.7 Применяет эффективные речевые техники для донесения управленческих решений, обеспечивающих здоровую, безопасную и продуктивную рабочую среду;</p> <p>ПК-6.8 Принимает управленческие решения, обеспечивающие создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, с соблюдением требований морально-этических норм</p> <p>ПК-6.9 Выбирает методы диагностики психологических аспектов конфликтного взаимодействия в рабочей среде;</p> <p>ПК-6.10 Предлагает мероприятия по профилактике и разрешению конфликтов в рабочей среде для создания здоровых, безопасных и продуктивных условий.</p> <p>ПК-6.11 Определяет и предотвращает угрозы информационной безопасности для обеспечения продуктивной рабочей среды.</p>	<p>Б1.О.29 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 4 сем., 3 з.е</p> <p>Б1.О.30 Психология управления в служебной деятельности, 5 сем., 3 з.е</p> <p>Б1.В.01 Психология безопасности, 7 сем., 5 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.02.01 Культура речи в условиях служебной деятельности, 8 сем., 4 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.02.02 Профессиональная этика и служебный этикет, 8 сем., 4 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.03.01 Психология конфликта, 6 сем., 4 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.03.02 Информационная безопасность в служебной деятельности, 6 сем., 4 з.е</p> <p>Б2.О.02(П) Производственная практика. Исследовательская практика, 6 сем., 5 з.е</p> <p>Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, 10 сем., 3 з.е</p>

### 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
ОПК-15 способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ОПК-15.2 Знает общие и сквозные функции управления; ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей; ОПК-15.4 Организует контроль и учет результатов деятельности субъектов служебной деятельности	<b>Знать:</b> – содержания принципов управления организацией с позиции научных подходов; <b>Уметь:</b> – применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, – выполнять задачи по осуществлению контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности; <b>Владеть:</b> – навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, – навыком анализа и оценки при осуществлении контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности.
ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды	ПК-6.3 Владеет теориями управления; ПК-6.4 Анализирует и воздействует на социально-психологические факторы для поддержания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды	<b>Знать:</b> – теоретические основы принятия управленческих решений; <b>Уметь:</b> – принимать оптимальные для актуальной ситуации организационно-управленческие решения. <b>Владеть:</b> – способами принятия оптимальных организационно-управленческих решений.

## 2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.

### Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объем 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	108	
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	34	36

Аудиторная работа (всего):	34	36
в том числе:		
лекции	16	18
практические занятия, семинары	18	18
в интерактивной форме	10	8
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	74	72
4 Промежуточная аттестация обучающегося	Зачет (5 семестр)	Зачет (5 семестр)

### 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

#### 3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ЗФО			
			Аудиторн. занятия		СР С	Аудиторн. занятия		СР С	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
<b>1</b>	<b>Введение в психологию управления</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>Контрольная работа</b>
1.1	Предмет и задачи психологии управления	8	-	2	6	2	0	6	
1.2	История становления психологии управления и основные теоретические подходы Стили и методы управления.	6	2	-	6	2	2	6	
<b>2</b>	<b>Психология управления общением</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>Контрольная работа</b>
2.1	Психологические особенности управленческого общения.	6	-	2	4	2	0	4	
2.2	Коммуникативный минимум менеджера.	4	2	-	2	2	2	2	
2.3	Психологические особенности делового общения	6	-	2	4	0	2	4	
<b>3</b>	<b>Личность в управленческом процессе</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>Контрольная работа</b>
3.1	Личность как объект и субъект управления.	4	2	-	2	2	0	2	
3.2	Основные компоненты профессионально значимых	4	-	-	4	2	0	4	

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ЗФО			
			Аудиторн. занятия		СР С	Аудиторн. занятия		СР С	
			лекц.	практ.		лек. ц.	практ.		
	качеств руководителя.								
3.3	Производственная мотивация.	10	0	2	8	0	2	2	
<b>4</b>	<b>Психология управления: большие и малые группы</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>Контрольная работа</b>
4.1	Социально-психологическая сущность групп, организаций.	4	2	0	2	2	0	4	
4.2	Общая характеристика малых групп в управлении.	4	0	0	4	0	2	4	
4.3	Психология больших групп в управлении.	10	2	2	6	0	2	6	
<b>5</b>	<b>Организационное поведение и управление персоналом</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>Контрольная работа</b>
5.1	Основы управления персоналом	4	2	0	2	2	0	2	
5.2	Управление карьерой в организации	8	0	2	6	0	0	8	
5.3	Корпоративная организация и корпоративная культура	8	2	2	4	0	2	4	
<b>6</b>	<b>Стимулирование развития работников организации как условие успешного управления</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>Контрольная работа</b>
6.1	Планирование карьеры.	4	0	0	4	2	0	4	
6.2	Оценка достижений и методология аттестации руководителей и специалистов.	8	2	2	4	0	2	6	
6.3	Материальное и моральное стимулирование труда работников.	8	0	2	6	0	2	4	
	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>74</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	

### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы



Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	<b>Раздел 1. Введение в психологию управления</b>	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	Предмет и задачи психологии управления	Предмет психологии управления. Отличие психологии управления от других областей психологического знания. Взаимосвязь психологии управления с другими областями психологии. Задачи и основные проблемы современной психологии управления. Влияние современных политических и социальных процессов на систему управления. Основные психологические понятия психологии управления: менеджмент, цель управления, субъект управления, объект управления, механизмы управления, организация, карьера, производственная мотивация.
1.2	История становления психологии управления и основные теоретические подходы Стили и методы управления.	Предыстория науки управления. Школа научной организации труда. Административная школа. Школа «человеческих отношений». Наука управления, системный подход, «хотторнский эффект». Психологическая характеристика стилей управления по К. Левину. Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения согласно стилям и методам управления.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
1.1.	Стили и методы управления (4 часа)	<p><i>1 занятие:</i></p> <p><u>Семинар</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологическая характеристика методов организаторского воздействия менеджера.</li> <li>2. Убеждение как основной метод организаторского воздействия менеджера.</li> <li>3. Приемы и методы аргументации. Техника аргументации. Интересы и позиции в аргументации.</li> <li>4. Теория Р.Фишера и У. Юри.</li> <li>5. Методы управления и организаторского воздействия менеджера. Прямые и косвенные методы организаторского воздействия. Применение отрицательных методов организаторского воздействия.</li> </ol> <p>СРС: Психологическая характеристика методов организаторского воздействия менеджера. Убеждение как основной метод организаторского воздействия менеджера. Приемы и методы аргументации. Техника аргументации. Интересы и позиции в аргументации. Теория Р.Фишера и У. Юри. Методы управления и организаторского воздействия менеджера. Прямые и</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		<p>косвенные методы организаторского воздействия. Применение отрицательных методов организаторского воздействия</p> <p>2. <i>занятие:</i> <u>Семинар</u></p> <p>1. Дискуссия о предмете психологии управления. Убеждение как основной метод организаторского воздействия менеджера.</p> <p>2. Приемы и методы аргументации. Техника аргументации.</p> <p>3. Принципы общения между руководителем и подчиненным по Конфуцию.</p> <p>4. Самоменеджмент как управление рабочим временем.</p> <p>5. Преодоление стрессов в работе менеджера.</p> <p>СРС: подготовить сообщения по теме: Дискуссия о предмете психологии управления. Убеждение как основной метод организаторского воздействия менеджера. Приемы и методы аргументации. Техника аргументации. Принципы общения между руководителем и подчиненным по Конфуцию. Самоменеджмент как управление рабочим временем. Преодоление стрессов в работе менеджера.</p>
2	<b>Раздел 2. Психология управления общением</b>	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1	Психологические особенности управленческого общения.	Виды управленческого общения. Ритуальное общение. Открытое общение. Закрытое общение. Полузакрытое общение. Монологическое общение. Диалогическое общение. Манипулятивное общение. Светское общение.
2.2	Коммуникативный минимум менеджера.	Коммуникация в организации. Роль коммуникативного взаимодействия в формировании целостности организации. Структура коммуникативного акта. Коммуникативная компетентность менеджера и деятельность организации. Коммуникация как структура и как процесс. Коммуникация как элемент культуры организации. Значимость выявления коммуникативного стандарта в эффективности деятельности менеджера. Коммуникативный стандарт менеджера.
2.3	Психологические особенности делового общения	Особенности и формы делового общения. Психология контакта руководителя с подчиненным. Виды и уровни контакта. Ролевые позиции управленческого общения. Четыре основные позиции управленческого общения. Психологическая культура общения в организации.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата в рамках профессионального делового общения.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
2.1	Психологические особенности управленческого общения.	<u>Семинар</u> Вопросы для обсуждения: 1. Функции делового общения. 2. Психологическая структура делового общения. 3. Виды управленческого общения. 4. Психология контакта руководителя с подчиненными. 5. Особенности и формы делового общения. СРС: подготовить сообщения по темам. Функции делового общения. Психологическая структура делового общения. Виды управленческого общения. Психология контакта руководителя с подчиненными. Особенности и формы делового общения.
2.2	Коммуникативный минимум менеджера.	<u>Семинар</u> Вопросы для обсуждения: 1. Коммуникация в организации и структура коммуникативного акта. 2. Цели коммуникации. 3. Коммуникативный минимум как основа для оценки коммуникативной компетентности менеджера. 4. Невербальная коммуникация и управление. СРС: подготовить сообщения по темам. Коммуникация в организации и структура коммуникативного акта. Цели коммуникации. Коммуникативный минимум как основа для оценки коммуникативной компетентности менеджера. Невербальная коммуникация и управление.
2.3	Психологические особенности делового общения	<u>Семинар</u> Вопросы для обсуждения: 1. Общее понятие делового общения. 2. Классификация видов делового общения. 3. Формы делового общения. 4. Стили делового общения СРС: подготовить сообщения по темам. Общее понятие делового общения. Классификация видов делового общения. Формы делового общения. Стили делового общения
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Личность в управленческом процессе</b>	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
<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	Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя.	Психологический портрет современного менеджера. Выявление профессионально значимых качеств менеджера. Морально-этические качества руководителя. Коммуникативные качества руководителя. Волевые качества руководителя. Организационно-административные качества руководителя. Профессиональная подготовка руководителя. Значимость диагностики профессионально значимых качеств в организации и построении карьеры менеджера.
3.2	Производственная мотивация.	Мотивация трудового поведения и деятельности. Иерархическая пирамида потребностей по Маслоу. Модель мотивации Ф. Герцберга. Типология мотивации субъекта деятельности.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
3.1	Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя (4 часа).	<p><u>Семинар-практикум</u></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Типология социально-психологических качеств личности.</li> <li>2. Учет типа темперамента в управленческой деятельности.</li> <li>3. Понятие имиджа в психологии управления.</li> <li>4. Имидж руководителя.</li> <li>5. Влияние индивидуально-типологических особенностей личности на выбор методов организаторского воздействия.</li> <li>6. Типы личности по Холланду-Климову.</li> <li>7. Психологическая сущность и психологическая природа карьеры.</li> </ol> <p><i>Задание:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Студентам предлагается рассмотреть на примере известной персоны её психологические качества.</li> </ol>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		<p>2. Проводится исследование профессиональной направленности личности с помощью психографического теста в модификации С.Ф. Спичака и А.Г. Сеницына, изучаются карьерные ориентации. На основании полученных данных студенты составляют психологический портрет (с позиции «Психологический портрет современного менеджера»).</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. Типология социально-психологических качеств личности. Учет типа темперамента в управленческой деятельности. Понятие имиджа в психологии управления. Имидж руководителя. Влияние индивидуально-типологических особенностей личности на выбор методов организаторского воздействия. Типы личности по Холланду-Климову. Психологическая сущность и психологическая природа карьеры.</p> <p>Ознакомиться с психографическим тестом в модификации С.Ф. Спичака и А.Г. Сеницына, направленным на изучение карьерных ориентаций.</p>
3.2	Производственная мотивация	<p><u>Семинар</u></p> <p>Вопрос для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производственная мотивация как основа эффективной деятельности объекта и субъекта управления.</li> <li>2. Критерии производственной мотивации.</li> <li>3. Методы диагностики производственной мотивации.</li> <li>4. Мотивационный тест Х.Хекхаузена.</li> <li>5. Мотивация аффилиации.</li> <li>6. Основные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Макклелланда, В. Врума, модель Л. Портера и Э. Лоулера).</li> <li>7. Мотивация и карьера (стадии и этапы карьеры, типы карьерных ориентаций).</li> </ol> <p>СРС: подготовить сообщения по темам.</p> <p>Производственная мотивация как основа эффективной деятельности объекта и субъекта управления. Критерии производственной мотивации. Методы диагностики производственной мотивации. Мотивационный тест Х.Хекхаузена. Мотивация аффилиации. Основные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Макклелланда, В. Врума, модель Л. Портера и Э. Лоулера). Мотивация и карьера (стадии и этапы карьеры, типы карьерных ориентаций).</p>
<b>Раздел 4. Психология управления: большие и малые группы</b>		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
<i>Содержание лекционного курса</i>		
4.1	Социально-психологическая сущность групп, организаций.	Психологическая сущность и психологическая природа групп и организаций. Общие качества социальной группы с точки зрения управления. Виды социальных групп.
4.2	Общая характеристика малых групп в управлении.	Различие понятий коллектив и малая группа. Стили управления коллективом. Творческий стиль управления как интегральный стиль управления современного руководителя.
4.3	Психология больших групп в управлении.	Понятие большой группы. Процессы характерные для большой группы. Личность работника как объект-субъект управления в большой группе. Понятие личности и ее основные свойства в большой группе.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
4.1	Социально-психологическая сущность групп, организаций.	<u>Семинар-практикум</u> 1. Качества социальной группы. 2. Виды групп. <i>Задание</i> Провести исследование учебной группы. Индивидуально составить отчет о группе. На основании исследования отдельно выделить возможные проблемы в процессе функционирования группы. СРС: подготовить сообщения по темам. Качества социальной группы. Виды групп. Подобрать методики, направленные на исследование различных характеристик группы.
4.2	Общая характеристика малых групп в управлении	<u>Семинар</u> Вопросы для обсуждения: 1. Динамика малых групп. 2. Уровни развития малой группы. 3. Социально-психологические механизмы малой группы. 4. Учет социально-психологических механизмов группы в управлении. <i>Задание</i> Составить диагностический комплекс (для последующей защиты перед группой) по выявлению групповой динамики, максимально экономичный по временной характеристике. СРС: подготовить сообщения по темам. Динамика малых групп. Уровни развития малой группы. Социально-психологические механизмы малой группы. Учет социально-психологических механизмов группы в управлении.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		Подобрать диагностический комплекс по выявлению групповой динамики.
4.3	Психология больших групп в управлении	<p><u>Семинар</u>            Вопросы для обсуждения:            1. Признаки организации.            2. Большая группа, сущность, понятие, виды.            3. Процессы характерные для большой группы.            4. Мала группа, отличительные особенности с большой группой.</p> <p><i>Задание</i>            Дайте рекомендации для уменьшения социальной лености.</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. Признаки организации. Большая группа, сущность, понятие, виды. Процессы характерные для большой группы. Мала группа, отличительные особенности с большой группой.</p>
<b>Раздел 5. Организационное поведение и управление персоналом</b>		
<i>Содержание лекционного курса</i>		
5.1	Основы управления персоналом	<p>Личность работника как объект-субъект управления. Понятие личности и ее основные свойства. Потенциал человека. Профессионализм и квалификация. Контекстуальные. Коммуникативная компетентность Этическая составляющая поведения. Отношение к труду. Типология трудового поведения. Морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения. Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией деятельности личного состава, формированием и поддержанием благоприятного психологического климата.</p>
5.2	Управление карьерой в организации	Инструментарий выявления профессиональных и личностных качеств работников. Организация в системе управления персоналом и руководство ею. Выработка управленческих решений. Способ оценки их эффективности. Подбор и адаптация персонала.
5.3	Корпоративная организация и корпоративная культура	<p>Психологическая культура общения в организации. Корпоративная коммуникация в организации. Роль коммуникативного взаимодействия в формировании корпоративной организации и корпоративной культуры. Способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения в корпоративной организации.</p>
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
5.1	Управление карьерой в организации	<p><u>Семинар-практикум</u></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы подбора и адаптации персонала.</li> <li>2. Рекрутмент.</li> <li>3. Виды рекрутмента</li> </ol> <p><i>Задание:</i></p> <p>Спланируйте программу сопровождения адаптации персонала.</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. Принципы подбора и адаптации персонала. Рекрутмент. Виды рекрутмента.</p>
5.2	Корпоративная организация и корпоративная культура	<p><u>Семинар-практикум</u></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие корпоративной культуры.</li> <li>2. Понятие организационной культуры.</li> <li>3. Формирование корпоративной культуры в силовых структурах.</li> <li>4. Взаимосвязь понятий «социально-психологический климат», сплочённость», «совместимость» и «сработанность». Практическое значение данной связи.</li> </ol> <p><i>Задание:</i></p> <p>В малых группах планируются мероприятия (с краткой структурой каждого: планируемое время мероприятия, необходимое оборудование, количество участников «ведущих» мероприятие, предполагаемый результат).</p> <p>Далее в виде батла по очереди предъявляются спланированные мероприятия.</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. Понятие корпоративной культуры. Понятие организационной культуры. Формирование корпоративной культуры в силовых структурах. Взаимосвязь понятий «социально-психологический климат», сплочённость», «совместимость» и «сработанность». Практическое значение данной связи.</p>
<b>Раздел 6. Стимулирование развития работников организации как условие успешного управления</b>		
<i>Содержание лекционного курса</i>		
6.1	Планирование карьеры.	Планирование карьеры работников. Опыт планирования карьеры в разных странах. Этапы развития карьеры. Стимулирование развития потенциала работников.
6.2	Оценка достижений и методология аттестации	Оценка достижений и методология аттестации руководителей и специалистов. Факторы успеха



№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	руководителей и специалистов.	предприятия по П. Друкеру. Семь групп критериев результативности управления (действенность, экономичность, качество, производительность, качество трудовой жизни, нововведения, прибыльность). Повышение квалификации, профессиональное и социально-психологическое обучение персонала. Метод обучения «Кейс-стадии». Управленческие и деловые игры. Применение цепочек кейсов.
6.3	Материальное и моральное стимулирование труда работников.	Система стимулирования. Положительное стимулирование. Отрицательное стимулирование. Материальное и моральное стимулирование труда работников. Мотиваторы и демотиваторы. Мотивация деятельности в силовых структурах
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
6.1	Планирование карьеры (4 часа).	<p><u>Семинар-практикум</u></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Карьера и карьерные ориентации.</li> <li>2. Зарубежный и отечественный опыт планирования карьеры.</li> <li>3. Теоретические основы управления человеческими ресурсами в психологии.</li> <li>4. Психологическое сопровождение становления профессиональной карьеры сотрудника.</li> <li>5. Психологическое сопровождение реализации профессиональной карьеры.</li> </ol> <p><i>Задание</i></p> <p>В своей книге «Дианетика» Р. Хаггард предлагает следующую формулу личностного потенциала человека: Потенциал = Интеллект*Динамика (жизненная хватка, энергичность человека). Дополните формулу (обоснуйте). Почему оценка персонала не должна ограничиваться выводами о соответствии специалиста занимаемой должности.</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. Карьера и карьерные ориентации. Зарубежный и отечественный опыт планирования карьеры. Теоретические основы управления человеческими ресурсами в психологии. Психологическое сопровождение становления профессиональной карьеры сотрудника. Психологическое сопровождение реализации профессиональной карьеры.</p>
6.3	Материальное и моральное стимулирование труда	<p><u>Семинар</u></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Виды стимулирования.</li> </ol>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	работников	2. Материальное стимулирование. 3. Моральное стимулирование труда работников. 4. Валентность вознаграждения. Роль психолога в определении валентности вознаграждения. СРС: подготовить сообщения по темам. Виды стимулирования. Материальное стимулирование. Моральное стимулирование труда работников. Валентность вознаграждения. Роль психолога в определении валентности вознаграждения.

#### 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	Весовой коэффициент, %	Виды учебной работы	Результаты учебной работы	Баллы
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	80	Лекционные занятия (15 занятий)	Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями: <i>3 балла</i> – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий; <i>2 балла</i> – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий; <i>1 балл</i> – выставляется в случае, если студент имеет до 25% пропусков занятий; <i>0 балл</i> – выставляется в случае, если студент имеет более 25% пропусков занятий.	1 – 3
		Практические занятия, семинары (15 занятия).	Производится оценка следующих форм: – выполнение заданий на практических занятиях; – устные ответы студентов на практических занятиях; – контроль самостоятельной работы; – проверка сформированности умений (в соответствии с изучаемыми темами); – коллоквиум Баллы выставляются в соответствии с критериями: <i>2 балла</i> – выставляется в случае, если студент выполняет задание	31 – 50

			<p>самостоятельно; показывает полный объем знаний, умений в освоении, пройденных тем и применение их на практике; нет ошибок в логических рассуждениях; в случае устного ответа – дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), свободно оперирует понятиями, умеет выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи; студент демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает;</p> <p><i>1 балл</i> – работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно; допущена одна ошибка или два-три недочета; при устном ответе – дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы), но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи; ответ логичен и изложен в терминах науки; студент знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает неточности в определениях.</p> <p><i>0 баллов</i> – работа выполнена не полностью; допущены грубые ошибки. Работа выполнена не самостоятельно. При устном ответе – дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов, обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи, студент может конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя, студент знает только отдельные моменты, относящиеся к заданным вопросам, слабо владеет понятийным аппаратом.</p>	
--	--	--	--	--

		Самостоятельная работа	<b>23 балла</b> (пороговое значение) <b>35 баллов</b> (среднее значение) <b>46 баллов</b> (максимальное значение)	9 – 27
<b>Итого по текущей работе в семестре (51 – 100% по приведенной шкале)</b>				41 – 80
Промежуточная аттестация (экзамен)	40 (100% баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1	<b>10 балла</b> (пороговое значение) <b>20 баллов</b> (максимальное значение)	3 – 6
		Вопрос 2	<b>10 балла</b> (пороговое значение) <b>20 баллов</b> (максимальное значение)	3 – 6
		Практическое задание	<b>15 балла</b> (пороговое значение) <b>30 баллов</b> (максимальное значение)	4 – 6
<b>Итого по промежуточной аттестации (экзамену)</b>				10 – 20 б.
<b>Суммарная оценка по дисциплине: сумма баллов текущей и промежуточной аттестации</b>				51 – 100 б.

## 5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Учебная литература

#### Основная учебная литература

1. Маркушин, А. Г. Основы управления в органах внутренних дел : учебник для вузов / А. Г. Маркушин, О. Л. Морозов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12020-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/450753> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Юрайт, 2020. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/450391> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

#### Дополнительная учебная литература

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Юрайт, 2020. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/450529> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Юрайт, 2020. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/454771> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

3. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — Москва : Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07060-6. — URL: <https://urait.ru/bcode/455248> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

4. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хмяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/455716> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

### 5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

<p>204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- занятий лекционного типа;</li><li>- занятий семинарского (практического) типа;</li><li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li><li>- текущего контроля и промежуточной аттестации.</li></ul> <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.</p> <p>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).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2</p>
--	--

### **5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

#### **Перечень СПБД и ИСС по дисциплине**

**Информационная база данных** – университетская информационная система РОССИЯ. Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права. Режим доступа: <https://uisrussia.msu.ru/>

**База профессиональных данных «Мир психологии»** – Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

**Единое окно доступа к образовательным ресурсам** – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: [http://window.edu.ru/catalog/?p\\_rubr=2.2.77.2](http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2)

## **6 Иные сведения и (или) материалы**

### **6.1. Примерные темы письменных учебных работ**

1. Практика конструктивного поведения в ситуации конфликта

2. Мотивация трудового поведения и деятельности.
3. Профилактика синдрома эмоционального выгорания
4. Развитие личности руководителя.
5. Тайм-менеджмент
6. Командообразование.
7. Развитие коммуникативных навыков.
8. Целеполагание
9. Формирование имиджа руководителя.
10. Развитие ораторского мастерства.
11. Стрессоустойчивость
12. Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения согласно стилям и методам управления.
13. Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата в рамках профессионального делового общения.
14. Способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения в корпоративной организации.

## 6.2. Примерные вопросы и задания 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление как социальный феномен.</li> <li>2. Основные этапы развития психологии управления как науки.</li> <li>3. Объект, предмет и содержание психологии управления, её связь с другими науками.</li> <li>4. Психологические аспекты реализации функции организации.</li> <li>5. Психологические аспекты реализации функции контроля.</li> <li>6. Психологические аспекты реализации функции регулирования.</li> </ol>	<p>Руководство предприятия поручило Вам возглавить команду, представляющую Вашу организацию на предстоящих переговорах с конкурентами. Вам предстоит выработать стратегию поведения и выбрать метод ведения переговоров. Конкуренты менее чем Вы заинтересованы в компромиссном решении. У них есть преимущества в позиции, кроме того, они не готовы идти на уступки. В то же время руководителем их команды является</p>

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
	7. Понятие управленческого решения, его виды. Процесс принятия управленческого решения.	педантичный, самоуверенный человек, не склонный преувеличивать свои запросы. Опишите стратегию поведения своей команды и метод ведения переговоров, который Вы предпочтете. Почему Вы остановились именно на этом методе?
Психология управления общением	<p>8. Понятие общения, его виды и структура. Понятие делового общения.</p> <p>9. Общение как коммуникативный процесс. Коммуникативные барьеры и их преодоление.</p> <p>10. Интерактивная и перцептивная стороны общения.</p> <p>11. Особенности коммуникаций в организации. Руководитель в системе коммуникаций.</p> <p>12. Предупреждение слухов и интриг в организации.</p> <p>13. Деловые совещания, особенности их проведения.</p> <p>14. Понятие конфликта, его причины. Виды конфликтов.</p> <p>15. Развитие конфликта. Способы управления конфликтами.</p> <p>16. Арбитраж и посредничество как модели управления конфликтами.</p>	<p>"Мне с ним просто неприятно общаться. Хотя бы эта дурацкая борода, которая всех раздражает. И этот обвисший свитер, эти мятые рубашки! Ну, не лежит к нему душа!"</p> <p>Действительно, специалист, о котором шла речь, был и в одежде несколько небрежен, и борода ему не очень шла... А не возлюбивший его коллега - сама элегантность! И в характерах у них обнаружилось много несходного. Один - весьма энергичный, настойчивый, напористый, эгоцентричного склада, суховатый; другой - несколько неуверенный в себе, неспособный быстро принять решения, обидчивый.</p> <p>В недавнем прошлом это были два близких товарища. Более того, их связывала тесная дружба со</p>

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
		<p>студенческой скамьи. По рекомендации одного другой был принят в институт на работу. Оба друга работали в одном отделе. Начальник, уезжая в длительную заграничную командировку, назначил одного из друзей исполняющим обязанности руководителя отдела. И.О. незаметно стал использовать свой новый статус в личных целях - привлекать дополнительные средства, научно-технический персонал для выполнения своей научной темы, причем зачастую это шло в ущерб интересам других исследователей и его товарища тоже. Они объяснились, и все стало как будто на свои места. Но И.О. продолжал проводить свою линию, и тогда-то друг отвернулся от него, сделав это демонстративно, в резкой форме. Оба даже перестали разговаривать и здороваться. А элегантного и.о. вдруг стали коробить джинсы, и свитер оскорбленного коллеги.</p> <p>Конфликтная ситуация обострялась, вовлекая в свою орбиту других сотрудников отдела. Часть их поддерживала одного,</p>



Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
		<p>часть - другого. Резко изменился характер общения в коллективе. Люди точно вдруг разонравились друг другу: меньше обсуждались общие проблемы, зато чаще слышались отрицательные оценки, колкие замечания, неблагоприятный психологический климат сказывался и на продуктивности работы и на самочувствии людей.</p> <p>Схема анализа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте уровень развития коллектива отдела.</li> <li>2. Какие причины вызвали межличностный конфликт?</li> <li>3. Сформулируйте требования этики служебного общения.</li> </ol>
<p>Личность в управленческом процессе</p>	<p>17. Специфика изучения личности в психологии управления. Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения согласно стилям и методам управления.</p> <p>18. Индивидуальные особенности личности (темперамент, характер, способности, направленность, самооценка) и их влияние на поведение личности в организации.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ваш подчиненный, минуя вас, обращается к вышестоящему руководителю за разъяснениями по поводу данного вами поручения. Причем это происходит неоднократно. Ваши действия.</li> <li>2. У вас возникает спор с подчиненным по поводу покупки нового оборудования. Вы настаиваете на приобретении</li> </ol>

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
	<p>19. Личностный потенциал работника и его составляющие.</p> <p>20. Составляющие личности эффективного руководителя. Биографические характеристики руководителя, их влияние на эффективность руководства.</p> <p>21. Общие и специальные способности руководителя.</p> <p>22. Личностные черты руководителя и менеджерские характеристики.</p>	<p>оборудования определенной марки, у вашего подчиненного другое мнение, он это мнение не аргументирует и не пытается вас переубедить, но проявляет скрытое недовольство вашим решением. Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Ваши действия.</p>
Психология управления: большие и малые группы	<p>23. Понятие кадровых процессов, их виды.</p> <p>24. Феномены групповой жизнедеятельности. Способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения в корпоративной организации.</p> <p>25. Коллектив и его основные признаки. Понятие команды. Основные пути эффективной работы группы.</p> <p>26. Социально-психологический климат, его показатели. Сплочённость, совместимость, сработанность.</p> <p>27. Стресс, его признаки и динамика. Виды стресса.</p> <p>28. Методы эмоциональной саморегуляции и рекомендации по</p>	<p>Определите специфику деятельности психолога с коллективами, относящимися к большой и малой группам.</p>

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
	профилактике стрессов.	
Организационное поведение и управление персоналом	<p>29. Должность и позиционная роль. Условия успешного выполнения позиционной роли.</p> <p>30. Понятие адаптации, её этапы. Социально-психологическая и профессиональная адаптация.</p> <p>31. Профессиональная деформация. Синдром эмоционального выгорания.</p> <p>32. Методы принятия управленческих решений.</p> <p>33. Понятие карьеры, её виды и этапы. Виды карьерных ориентаций.</p> <p>34. Понятие организации, её структурные компоненты. Организационная культура.</p> <p>35. Формальная и неформальная структуры организации. Особенности взаимоотношений по вертикали и по горизонтали.</p> <p>36. Бюрократическая система в организации. Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата в</p>	<p>Во время делового общения Ваш подчиненный в процессе обсуждения его проекта не принимает Ваших замечаний, «вышел из себя», разговаривает самоуверенно и грубо. Его поведение подрывает Ваш авторитет, ведь на совещании присутствуют все сотрудники вверенного Вам подразделения. Что Вы предпримете? Опишите свои действия.</p>

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
	<p>рамках профессионального делового общения.</p> <p>37. Понятие группы и её основные признаки. Малая группа и её особенности.</p>	
<p>Стимулирование развития работников организации как условие успешного управления</p>	<p>38. Оценка персонала и её особенности.</p> <p>39. Обучение персонала</p> <p>40. Понятие мотивации. Методы стимулирования.</p> <p>41. Теории мотивации.</p> <p>42. Виды стимулирования.</p>	<p>По предложенной ситуации разработайте алгоритм работы с данным работником:</p> <p>На производстве уже 3 года работает инженер Александр. Он зарекомендовал себя как дисциплинированный работник, но в мероприятиях производства Александр не участвует. Вы хотите дать ему обратную связь о том, что Вы видите и отмечаете, что Александр трудится эффективно. Закрепите у него установку на стремление участвовать в активной жизни коллектива.</p>

Составитель: Алонцева А.И., канд. психол наук, доцент