

Подписано электронной подписью:  
Вержицкий Данил Григорьевич  
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»  
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436  
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**

**К.М.05.07 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 2023

Новокузнецк, 2024

**Лист внесения изменений**

**В РПД К.М.05.07 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 2023 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..... | 17 |
| 5    | Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины.....                                | 18 |
| 5.1  | Учебная литература.....   | 18 |
| 5.2  | Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....   | 19 |
| 5.3  | Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....                                     | 19 |
| 6    | Иные сведения и (или) материалы.....  | 20 |
| 6.1. | Примерные темы письменных учебных работ .....   | 20 |
| 6.2. | Примерные вопросы и задания для промежуточной аттестации .....  | 20 |

## 1. Цель дисциплины

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

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  |
|-------------------------------|---|---|
| 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<br>Способен при выполнении задачи 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;<br>ОПК-15.2 Знает общие и сквозные функции управления;<br>ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей;<br>ОПК-15.4 Организует контроль и учет результатов деятельности субъектов служебной деятельности. | К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 5 семестр, 3 з.е.<br>К.М.05.07 Психология управления в служебной деятельности, 5 семестр, 3 з.е.<br>К.М.05.10 психология кадрового менеджмента, 9 семестр, 3 з.е.<br>К.М.06.02(П) Исследовательская практика, 6 семестр, 6 з.е.<br>К.М.06.04(Пд) Преддипломная практика, 10 семестр, 9 з.е.<br>К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной |

| Код и название компетенции  | Индикаторы достижения компетенции по ОПОП   | Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП  |
|---|---|--|
|   |   | работы, 10 семестр, 6 з.е.   |
| ПК-6.<br>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 оргпатологии</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 создание здоровых, безопасных и продуктивных условий.</p> <p>ПК-6.11 Определяет и предотвращает угрозы информационной безопасности для обеспечения продуктивной рабочей среды</p> | <p>К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 5 семестр, 3 з.е.</p> <p>К.М.05.07 Психология управления в служебной деятельности, 5 семестр, 3 з.е.</p> <p>К.М.05.08 Психология безопасности, 7 семестр, 5 з.е.</p> <p>К.М.05.ДВ.01.01 Психология конфликта, 6 семестр, 4 з.е.</p> <p>К.М.05.ДВ.01.02 Информационная безопасность в служебной деятельности, 6 семестр, 4 з.е.</p> <p>К.М.06.02(П) Исследовательская практика, 6 семестр, 6 з.е.</p> <p>К.М.07.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, 10 семестр, 3 з.е.</p> |

### 1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

| Код компетенции | Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной   | Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной   |
|-----------------|--|---|
| ОПК-15.         | <p>ОПК-15.2 Знает общие и сквозные функции управления;</p> <p>ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей;</p> <p>ОПК-15.4 Организует контроль и учет результатов деятельности субъектов служебной деятельности</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содержания принципов управления организацией с позиции научных подходов;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей,</li> <li>– выполнять задачи по осуществлению контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей,</li> <li>– навыком анализа и оценки при осуществлении контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности.</li> </ul> |
| ПК-6.           | <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>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретические основы принятия управленческих решений;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принимать оптимальные для актуальной ситуации организационно-управленческие решения.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способами принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</li> </ul>  |

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

### **Формы промежуточной аттестации.**

Таблица 4 – Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

| <b>Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах</b> |   | <b>Объем часов по ОФО</b> |
|---|---|---------------------------|
| 1   | Общая трудоемкость дисциплины   | 108                       |
| 2   | Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 38                        |
|   | Аудиторная работа (всего):  | 38                        |
|   | в том числе:  |                           |
|   | лекции  | 16                        |
|   | практические занятия, семинары  | 22                        |
|   | в интерактивной форме   | 16                        |
| 3   | Самостоятельная работа обучающихся (всего)  | 70                        |
| <b>3</b>  | <b>Промежуточная аттестация обучающегося Семестр 5</b>                            | зачет                     |

### **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.) | Трудоемкость занятий (час.) |          |           |           | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|----------|---|---------------------------------|-----------------------------|----------|-----------|-----------|---|
|          |   |                                 | ОФО                         |          |           | СРС       |   |
|          |   |                                 | Аудиторн. занятия           |          |           |           |   |
|          |   |                                 | лекц.                       | практ.   |           |           |   |
| <b>1</b> | <b>Введение в психологию управления</b>   | <b>18</b>                       | <b>2</b>                    | <b>2</b> | <b>14</b> | <b>УО</b> |   |
| 1.1      | Предмет и задачи психологии управления  | 10                              | 2                           | 0        | 8         |           |   |
| 1.2      | История становления психологии управления и основные теоретические подходы Стили и методы управления. | 8                               | 0                           | 2        | 6         |           |   |
| <b>2</b> | <b>Психология управления общением</b>   | <b>18</b>                       | <b>4</b>                    | <b>2</b> | <b>12</b> |           |   |
| 2.1      | Психологические особенности управленческого общения.  | 6                               | 2                           | 0        | 4         |           |   |
| 2.2      | Коммуникативный минимум менеджера.  | 8                               | 0                           | 2        | 6         |           |   |
| 2.3      | Психологические особенности делового общения  | 4                               | 2                           | 0        | 2         |           |   |
| <b>3</b> | <b>Личность в управленческом процессе</b>   | <b>18</b>                       | <b>4</b>                    | <b>2</b> | <b>12</b> |           |   |
| 3.1      | Личность как объект и субъект управления.   | 8                               | 2                           | 2        | 4         |           |   |
| 3.2      | Основные компоненты профессионально значимых качеств руководителя.                                    | 4                               | 0                           | 0        | 4         |           |   |
| 3.3      | Производственная мотивация  | 6                               | 2                           | 0        | 4         | УО        |   |
| <b>4</b> | <b>Психология управления: большие и малые группы</b>  | <b>18</b>                       | <b>4</b>                    | <b>6</b> | <b>8</b>  |           |   |
| 4.1      | Социально-психологическая сущность групп, организаций.  | 8                               | 2                           | 2        | 4         |           |   |

|          |  |            |           |           |           |  |
|----------|--|------------|-----------|-----------|-----------|--|
| 4.2      | Общая характеристика малых групп в управлении.   | 6          | 0         | 2         | 4         |  |
| 4.3      | Психология больших групп в управлении.   | 4          | 2         | 2         | 0         |  |
| <b>5</b> | <b>Организационное поведение и управление персоналом</b>                               | <b>18</b>  | <b>2</b>  | <b>2</b>  | <b>14</b> |  |
| 5.1      | Основы управления персоналом   | 6          | 0         | 2         | 4         |  |
| 5.2      | Управление карьерой в организации  | 4          | 0         | 0         | 4         |  |
| 5.3      | Корпоративная организация и корпоративная культура                                     | 8          | 2         | 0         | 6         |  |
| <b>6</b> | <b>Стимулирование развития работников организации как условие успешного управления</b> | <b>18</b>  | <b>6</b>  | <b>2</b>  | <b>10</b> |  |
| 6.1      | Планирование карьеры   | 4          | 2         | 0         | 2         |  |
| 6.2      | Оценка достижений и методология аттестации руководителей и специалистов                | 6          | 2         | 0         | 4         |  |
| 6.3      | Материальное и моральное стимулирование труда работников                               | 8          | 2         | 2         | 4         |  |
|          | <b>ИТОГО:</b>  | <b>108</b> | <b>22</b> | <b>16</b> | <b>70</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> |  |   |



| №<br>п/п                            | Наименование раздела<br>дисциплины                   | Содержание   |
|-------------------------------------|--|--|
| 1.1.                                | Стили и методы управления<br>(4 часа)                | <p><i>1 занятие:</i><br/><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 косвенные методы организаторского воздействия. Применение отрицательных методов организаторского воздействия</p> <p><i>2. занятие:</i><br/><u>Семинар</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дискуссия о предмете психологии управления. Убеждение как основной метод организаторского воздействия менеджера.</li> <li>2. Приемы и методы аргументации. Техника аргументации.</li> <li>3. Принципы общения между руководителем и подчиненным по Конфуцию.</li> <li>4. Самоменеджмент как управление рабочим временем.</li> <li>5. Преодоление стрессов в работе менеджера.</li> </ol> <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.   |

| №<br>п/п                                     | Наименование раздела<br>дисциплины                  | Содержание   |
|--|---|--|
| 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. 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><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Функции делового общения.<br>2. Психологическая структура делового общения.<br>3. Виды управленческого общения.<br>4. Психология контакта руководителя с подчиненными.<br>5. Особенности и формы делового общения.<br>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><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Коммуникация в организации и структура коммуникативного акта.<br>2. Цели коммуникации.<br>3. Коммуникативный минимум как основа для оценки коммуникативной компетентности менеджера.<br>4. Невербальная коммуникация и управление.<br>СРС: подготовить сообщения по темам. Коммуникация в организации и структура коммуникативного акта. Цели  |

| №<br>п/п                                     | Наименование раздела<br>дисциплины                                   | Содержание   |
|--|--|--|
|  |  | коммуникации. Коммуникативный минимум как основа для оценки коммуникативной компетентности менеджера. Невербальная коммуникация и управление.  |
| 2.3  | Психологические особенности делового общения                         | <u>Семинар</u><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Общее понятие делового общения.<br>2. Классификация видов делового общения.<br>3. Формы делового общения.<br>4. Стили делового общения<br>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>                  |  |
| <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 | <u>Семинар-практикум</u><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Типология социально-психологических качеств  |

| №<br>п/п | Наименование раздела<br>дисциплины | Содержание  |
|----------|------------------------------------|---|
|          | часа).                             | <p>личности.</p> <p>2. Учет типа темперамента в управленческой деятельности.</p> <p>3. Понятие имиджа в психологии управления.</p> <p>4. Имидж руководителя.</p> <p>5. Влияние индивидуально-типологических особенностей личности на выбор методов организаторского воздействия.</p> <p>6. Типы личности по Холланду-Климову.</p> <p>7. Психологическая сущность и психологическая природа карьеры.</p> <p><i>Задание:</i></p> <p>1. Студентам предлагается рассмотреть на примере известной персоны её психологические качества.</p> <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<br>мотивация      | <p><u>Семинар</u></p> <p>Вопрос для обсуждения:</p> <p>1. Производственная мотивация как основа эффективной деятельности объекта и субъекта управления.</p> <p>2. Критерии производственной мотивации.</p> <p>3. Методы диагностики производственной мотивации.</p> <p>4. Мотивационный тест Х.Хекхаузена.</p> <p>5. Мотивация аффилиации.</p> <p>6. Основные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Макклелланда, В. Врума, модель Л.</p>   |

| №<br>п/п   | Наименование раздела<br>дисциплины                     | Содержание   |
|--|--|--|
|  |  | <p>Портера и Э. Лоулера).</p> <p>7. Мотивация и карьера (стадии и этапы карьеры, типы карьерных ориентаций).</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. 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> |  |  |
| <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. | <p><u>Семинар-практикум</u></p> <p>1. Качества социальной группы.</p> <p>2. Виды групп.</p> <p><i>Задание</i></p> <p>Провести исследование учебной группы. Индивидуально составить отчет о группе. На основании исследования отдельно выделить возможные проблемы в процессе функционирования группы.</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. Качества социальной группы. Виды групп.</p> <p>Подобрать методики, направленные на исследование различных характеристик группы.</p>  |
| 4.2  | Общая характеристика малых групп в управлении          | <p><u>Семинар</u></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Динамика малых групп.</p>   |

| №<br>п/п   | Наименование раздела<br>дисциплины    | Содержание   |
|--|---------------------------------------|--|
|  |                                       | <p>2. Уровни развития малой группы.<br/>3. Социально-психологические механизмы малой группы.<br/>4. Учет социально-психологических механизмов группы в управлении.</p> <p><i>Задание</i><br/>Составить диагностический комплекс (для последующей защиты перед группой) по выявлению групповой динамики, максимально экономичный по временной характеристике.</p> <p>СРС: подготовить сообщения по темам. Динамика малых групп. Уровни развития малой группы. Социально-психологические механизмы малой группы. Учет социально-психологических механизмов группы в управлении.</p> <p>Подобрать диагностический комплекс по выявлению групповой динамики.</p> |
| 4.3  | Психология больших групп в управлении | <p><u>Семинар</u><br/>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Признаки организации.</li> <li>2. Большая группа, сущность, понятие, виды.</li> <li>3. Процессы характерные для большой группы.</li> <li>4. Мала группа, отличительные особенности с большой группой.</li> </ol> <p><i>Задание</i><br/>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>  |

| №<br>п/п                                     | Наименование раздела<br>дисциплины                 | Содержание   |
|--|--|--|
| 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 | 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.   |
| <i>Темы практических/семинарских занятий</i> |  |  |
| 5.1  | Управление карьерой в организации                  | <u>Семинар-практикум</u><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Принципы подбора и адаптации персонала.<br>2. Рекрутмент.<br>3. Виды рекрутмента<br><i>Задание:</i><br>Спланируйте программу сопровождения адаптации персонала.<br>СРС: подготовить сообщения по темам. Принципы подбора и адаптации персонала. Рекрутмент. Виды рекрутмента.  |
| 5.2  | Корпоративная организация и корпоративная культура | <u>Семинар-практикум</u><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Понятие корпоративной культуры.<br>2. Понятие организационной культуры.<br>3. Формирование корпоративной культуры в силовых структурах.<br>4. Взаимосвязь понятий «социально-психологический климат», «сплочённость», «совместимость» и «сработанность». Практическое значение данной связи.<br><i>Задание:</i><br>В малых группах планируются мероприятия (с краткой структурой каждого: планируемое время мероприятия, необходимое оборудование, количество участников «ведущих» мероприятие, предполагаемый результат). Далее в виде батла по очереди предъявляются спланированные мероприятия.<br>СРС: подготовить сообщения по темам. Понятие корпоративной культуры. Понятие организационной культуры. Формирование корпоративной культуры в |

| № п/п  | Наименование раздела дисциплины  | Содержание   |
|--|--|--|
|  |  | силовых структурах. Взаимосвязь понятий «социально-психологический климат», «сплочённость», «совместимость» и «сработанность». Практическое значение данной связи.   |
| <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 руководителей и специалистов. | Оценка достижений и методология аттестации руководителей и специалистов. Факторы успеха 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).   | <u>Семинар-практикум</u><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Карьера и карьерные ориентации.<br>2. Зарубежный и отечественный опыт планирования карьеры.<br>3. Теоретические основы управления человеческими ресурсами в психологии.<br>4. Психологическое сопровождение становления профессиональной карьеры сотрудника.<br>5. Психологическое сопровождение реализации профессиональной карьеры.<br><i>Задание</i><br>В своей книге «Дианетика» Р. Хаггард предлагает следующую формулу личностного потенциала человека: Потенциал = Интеллект*Динамика (жизненная хватка, энергичность человека). Дополните формулу (обоснуйте). |



| № п/п | Наименование раздела дисциплины                          | Содержание  |
|-------|--|---|
|       |  | Почему оценка персонала не должна ограничиваться выводами о соответствии специалиста занимаемой должности.<br>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.              |
| 6.3   | Материальное и моральное стимулирование труда работников | <u>Семинар</u><br>Вопросы для обсуждения:<br>1. Виды стимулирования.<br>2. Материальное стимулирование.<br>3. Моральное стимулирование труда работников.<br>4. Валентность вознаграждения. Роль психолога в определении валентности вознаграждения.<br>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 (100% баллов приведенной шкалы) | Лекционные занятия (16 занятий) | Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями:<br><i>3 балла</i> – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий;<br><i>2 балла</i> – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий;<br><i>1 балл</i> – выставляется в случае, если студент имеет до 25% пропусков занятий; | 1 – 3   |
|  |                                    | Практические занятия,           | <i>2 балла</i> – выставляется в случае, если студент выполняет задание   | 22 – 50 |

| Вид рейтинга   | Весовой коэффициент, %             | Виды учебной работы    | Результаты учебной работы   | Баллы              |
|--|------------------------------------|------------------------|---|--------------------|
|  |                                    | семинары (11 занятий)  | самостоятельно; показывает полный объем знаний, умений в освоении, пройденных тем и применение их на практике; нет ошибок в логических рассуждениях.<br><i>1 балл</i> – работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно; допущена одна ошибка или два-три недочета. |                    |
|  |                                    | Самостоятельная работа | <b>18 баллов</b> (пороговое значение)<br><b>35 баллов</b> (среднее значение)<br><b>46 баллов</b> (максимальное значение)  | 18– 27             |
| <b>Итого по текущей работе в семестре (51 – 100% по приведенной шкале)</b>             |                                    |                        |   | <b>41 – 80</b>     |
| Промежуточная аттестация (зачет)   | 20 (100% баллов приведенной шкалы) | Вопрос 1               | <b>10 балла</b> (пороговое значение)<br><b>20 баллов</b> (максимальное значение)  | 3 – 6              |
|  |                                    | Вопрос 2               | <b>10 балла</b> (пороговое значение)<br><b>20 баллов</b> (максимальное значение)  | 3 – 6              |
|  |                                    | Практическое задание   | <b>15 балла</b> (пороговое значение)<br><b>30 баллов</b> (максимальное значение)  | 4 – 6              |
| <b>Итого по промежуточной аттестации (зачет)</b>                                       |                                    |                        |   | <b>10 – 20 б.</b>  |
| <b>Суммарная оценка по дисциплине: сумма баллов текущей и промежуточной аттестации</b> |                                    |                        |   | <b>51 – 100 б.</b> |

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

### 5.1 Учебная литература

#### Основная учебная литература

1. *Акимова, Ю. Н.* Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511399> (дата обращения: 12.09.2023).
2. *Маркушин, А. Г.* Основы управления в органах внутренних дел : учебник для вузов / А. Г. Маркушин, О. Л. Морозов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15722-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511632> (дата обращения: 12.09.2023).
3. *Селезнева, Е. В.* Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511259> (дата обращения: 12.09.2023).

#### Дополнительная учебная литература

1. *Авдулова, Т. П.* Психология управления : учебник и практикум для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05717-1. — Текст :

- электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515312> (дата обращения: 12.09.2023).
2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510860> (дата обращения: 12.09.2023).
3. Основы управления в органах внутренних дел : учебник для среднего профессионального образования / Ю. Е. Аврутин [и др.] ; под общей редакцией Ю. Е. Аврутина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 249 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07293-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516177> (дата обращения: 12.09.2023).

## 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 (Microsoft Imagine Premium 3 year по сублицензионному 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. Предмет науки управления. Управление как социальный феномен.
2. Развитие науки управления в России и за рубежом. Современное состояние управленческой науки.
3. Научные подходы психологии управления.
4. Методы организационной психологии в отборе кадров служебной деятельности.
5. Структура личности подчиненного: психологические свойства личности.
6. Типология личности.
7. Социализация и адаптация подчиненного к условиям организации.
8. Руководство и лидерство как социальный феномен.
9. Профессионально-важные качества руководителя.
10. Проблема здоровья и жизненные кризисы в деятельности руководителя.
11. Сущность руководства и лидерства.
12. Стили руководства и лидерства. Лидерские черты и поведение.
13. Лидеры и исполнители.
14. Модели взаимодействия лидера и исполнителя: значение команды.
15. Роль руководителя в команде
16. Психология принятия управленческого решения.
17. Управление социально-психологическим климатом в организации
18. Конфликт и стресс как социальный феномен.
19. Организационные и межличностные причины конфликта.
20. Управление конфликтными ситуациями в условиях совместной деятельности.
21. Стресс в деятельности руководителя.
22. Процессы управления стрессом.
23. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении.
24. Общение руководителя с подчиненными как обмен информацией.
25. Взаимодействие в управленческом общении.
26. Проблема уверенности в процессе общения руководителя и пути ее формирования.
27. Деловая этика руководителя в процессе совместной деятельности и общения.
28. Сущность понятий «культура» и «организационная культура».
29. Национальные особенности организационной культуры.
30. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации.
31. Психология контакта руководителя с подчиненным.
32. История становления психологии управления в служебной деятельности основные теоретические подходы
33. Психологические особенности управленческого общения.
34. Морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения в

корпоративной организации.

35. Формальная и неформальная структуры организации. Особенности взаимоотношений по вертикали и по горизонтали

## 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 | 1. Управление как социальный феномен.<br>2. Основные этапы развития психологии управления как науки.<br>3. Объект, предмет и содержание психологии управления, её связь с другими науками.<br>4. Психологические аспекты реализации функции организации.<br>5. Психологические аспекты реализации функции контроля.<br>6. Психологические аспекты реализации функции регулирования.<br>7. Понятие управленческого решения, его виды. Процесс принятия управленческого решения. | 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 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   | 8. Понятие общения, его виды и структура. Понятие делового общения.<br>9. Общение как  | "Мне с ним просто неприятно общаться. Хотя бы эта дурацкая борода, которая всех раздражает. И   |

| Разделы и темы | Примерные теоретические вопросы   | Примерные практические задания   |
|----------------|---|--|
|                | <p>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>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 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</p> |

| Разделы и темы | Примерные теоретические вопросы | Примерные практические задания  |
|----------------|---------------------------------|---|
|                |                                 | <p>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 элегантно 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, 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> |

| Разделы и темы                            | Примерные теоретические вопросы   | Примерные практические задания   |
|---|---|--|
|   |   | <p>1. Охарактеризуйте уровень развития коллектива отдела.</p> <p>2. Какие причины вызвали межличностный конфликт?</p> <p>3. Сформулируйте требования этики служебного общения.</p>   |
| <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> <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>1. Ваш подчиненный, минуя вас, обращается к вышестоящему руководителю за разъяснениями по поводу данного вами поручения. Причем это происходит неоднократно. Ваши действия.</p> <p>2. У вас возникает спор с подчиненным по поводу покупки нового оборудования. Вы настаиваете на приобретении 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> |



| Разделы и темы                                    | Примерные теоретические вопросы   | Примерные практические задания  |
|---|---|---|
| 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 профилактике стрессов.</p> | Определите специфику деятельности психолога с коллективами, относящимися к большой и малой группам.   |
| 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</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 |

| Разделы и темы   | Примерные теоретические вопросы  | Примерные практические задания   |
|--|--|--|
|  | <p>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 рамках профессионального делового общения.</p> <p>37. Понятие группы и её основные признаки. Малая группа и её особенности.</p> | <p>свои действия.</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</p> |

| Разделы и темы | Примерные теоретические вопросы | Примерные практические задания  |
|----------------|---------------------------------|---|
|                |                                 | <p>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: Коваленко Н.В., канд. пед. наук, доцент