



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Актуализировано:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «31» мая 2018 г.
Зав. кафедрой общей психологии
Галяутдинова С.И. / 

Согласовано:
Председатель УМК института
 / Р.А. Гильмутдинова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)


Дисциплина
Психология управления

Вариативная часть

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) направления
«Муниципальное управление»

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель) старший преподаватель кафедры общей психологии	 / Голубина Н. В.
--	--

Для приема: 2014 г.

Уфа 2018 г.

Составитель/составители: старший преподаватель кафедры общей психологии

Голубина Н.В. _____

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры общей психологии протокол от «22» июня 2017 г. № 10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры общей психологии: протокол № 10 от «22» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой _____ / Галяутдинова С.И./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	6
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	11
4.3. Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)	22
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	23
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	23
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю) (ПК-17; ПК-19):

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	<p><i>Знать:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. психологические особенности коллектива 2. проявления личности в коллективе 3. психологические особенности поведения лидеров и ведомых 4. психологические методы работы менеджера с коллективом 	<p>ПК-19: способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	
	<p><i>Знать:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. основные методы самоорганизации 2. психологические особенности коллектива 3. основные психические процессы, свойства и состояния личности 	<p>ПК-17: владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями</p>	
Умения	<p><i>Уметь:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. дифференцировать позитивные и негативные особенности проявления личности в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные и иные различия 2. дифференцировать проявления структурных компонентов личности в коллективе в соответствии с общепринятыми нормами морали, этики, права 3. дифференцировать поведение лидеров и ведомых в коллективе в соответствии с психологическими понятиями о социальных ролях, статусах 	<p>ПК-19: способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	
	<p><i>Уметь:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. адекватно осуществлять саморазвитие, самосовершенствование своей личности для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния 2. анализировать различные проявления психики человека 3. оценивать, анализировать, критически осмысливать ситуацию, поведение людей с точки зрения психологии; 	<p>ПК-17: владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями</p>	
Владения (навык)	<p><i>Владеть:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. навыками сотрудничества с психологической службой по решению 	<p>ПК-19: способность эффективно участвовать в групповой работе на</p>	

и / опыт деятел ьности)	профессиональных задач позитивного развития личности в коллективе и предупреждения негативного, при этом толерантно воспринимая социальные, культурные и иные различия 2. навыком толерантно и эффективно участвовать в групповой работе	основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	
	<i>Владеть:</i> 1. навыками сотрудничества с психологической службой для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния	ПК-17: владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	

2. Цель и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» относится к вариативной части образовательной программы.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре (ОФО), на 1 курсе сессия 2, 3. (ЗФО).

Цель изучения дисциплины «Психология управления» – освоение основ психологической науки в области понятий личность, коллектив.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, сформированных в результате освоения студентами предшествующих дисциплин образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление» профиля «Муниципальное управление»: «История», «Философия», «Социология», «Психология», «История мировых цивилизаций», «История религии».

Дисциплина «Психология управления» является основой к изучению таких дисциплин как «Теория управления», «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Технологическая практика)», «Преддипломная практика», «Подготовка и защита выпускной квалификационной работы».

3 Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении А.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-17: владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	Имеет фрагментарные знания о методах самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	В целом знает методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями, но допускает значительные ошибки	Знает методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями, но допускает незначительные ошибки	Демонстрирует целостные знания методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями
Второй этап (уровень)	Уметь: анализировать количественные и качественные показатели применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	Не способен анализировать количественные и качественные показатели применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	В целом умеет применять методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями, но допускает значительные ошибки	Умеет систематически использовать полученные знания при применении методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями, но допускает незначительные ошибки	Умеет систематически использовать полученные знания при применении методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного	Не владеет навыками систематического применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	Не способен систематически использовать полученные знания при выборе методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с	Способен систематически применять методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного	Способен систематически применять методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного

	взаимодействия с другими исполнителями		другими исполнителями	взаимодействия с другими исполнителями, допускает незначительные ошибки	взаимодействия с другими исполнителями
--	--	--	-----------------------	---	--

ПК-19: способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.	Имеет фрагментарные знания об основных теориях и концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.	В целом знает основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами, но допускает значительные ошибки при их определении (отборе).	Знает основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами, но допускает единичные серьезные ошибки в сложных случаях.	Демонстрирует целостные знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.
Второй этап (уровень)	Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	Не способен анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. Способен анализировать	Способен анализировать коммуникационные процессы в организации, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, но допускает ошибки при разработке предложений по повышению эффективности коммуникационных процессов и совершенствованию организационной культуры;	В большинстве случаев умеет анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. Допускает	Свободно и уверенно анализирует коммуникационные процессы в организации и диагностирует организационную культуру, выявляя ее сильные и слабые стороны. Умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности коммуникационных процессов и совершенствованию

		коммуникационные процессы и диагностировать организационную культуру в отдельных случаях.		единичные серьезные ошибки при разработке предложений	организационной культуры.
Третий этап (уровень)	Владеть: технологиями групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Не владеет технологиями групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	Владеет технологиями групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, но допускает значительные ошибки.	В большинстве случаев владеет технологиями групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, но допускает единичные серьезные ошибки в сложных случаях.	Демонстрирует владение технологиями групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей дисциплины, перечисленных в рейтинг-плане дисциплины, для экзамена: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для очной формы обучения

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	ПК-17	устный опрос, глоссарий, тестирование
	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.	ПК-19	Устный опрос, глоссарий, тестирование
	Уметь: анализировать количественные и	ПК-17	Устный опрос,

Умения	качественные показатели применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями		гlossарий, тестирование
	Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	ПК-19	Устный опрос, гlossарий, тестирование
3-й этап Владения навыками	Владеть: навыками применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	ПК-17	Устный опрос, гlossарий, тестирование
	Владеть: технологиями групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19	Устный опрос, гlossарий, тестирование

Для заочной формы обучения

Этапы освоения	Результаты обучения	Компет енция	Оценочные средства
1-й этап Знания	методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	ПК-17	устный опрос, гlossарий, контрольная работа тестирование
	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.	ПК-19	устный опрос, гlossарий, контрольная работа тестирование
2-й этап Умения	Уметь: анализировать количественные и качественные показатели применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	ПК-17	устный опрос, гlossарий, контрольная работа тестирование
	Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	ПК-19	устный опрос, гlossарий, контрольная работа тестирование
3-й этап Владения навыками	Владеть: навыками применения методов самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и	ПК-17	устный опрос, гlossарий, контрольная

	эффективного взаимодействия с другими исполнителями		работа тестирование
	Владеть: технологиями групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19	устный опрос, гlossарий, контрольная работа тестирование

Оценочные средства

Устный опрос – форма текущего контроля самостоятельной работы студента с учебной литературой. Представляет собой публичное выступление по представлению полученных результатов определенного учебно-практического вопроса семинара/контрольной работы с использованием основных понятий.

Критерии оценки устного опроса для *ОФО*:

- соответствие теме, поставленным целям и задачам, составляет – 1 балл;
- понимание темы, умение критического анализа информации, составляет – 1 балл;
- знание методов изучения (анализа, синтеза, классификации и др.) и умение их применять, составляет – 1 балл;
- обобщение информации с помощью таблиц, схем, рисунков и т.п., составляет – 1 балл;
- формулирование аргументированных выводов, составляет – 1 балл,
- совокупность параметров, составляет – 5 баллов.

Критерии оценки устного опроса для *ЗФО*:

- «удовлетворительно» – ответ соответствует теме, поставленным целям и задачам,
- «хорошо» – в ответе есть понимание темы, умение критического анализа информации,
- «отлично» – знание методов изучения (анализа, синтеза, классификации и др.) и умение их применять логично в ответе

Примеры вопросов семинарских занятий для устного опроса

Темы семинарских занятий

Модуль 1. Психология управления как наука

1.1. Введение в психологию управления

Предмет, объект, задачи и методы психологии управления. Наблюдение и эксперимент. Психологические тесты. Личностные опросники и проективные тесты. Психологические тренинги. Методы изучения коллектива. Понятие менеджмента. Психологические основы менеджмента.

1.2. Становление психологии управления

История науки. Методологические основы управления. Основные школы науки управления. Школа научного управления. Административная («классическая») школа в управлении. Школа «человеческих отношений». Школа «количественных» методов в управлении. Общие подходы в теории управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход. Основные понятия и законы в психологии управления. Современное состояние теории управления.

Модуль 2. Человек как субъект управления

2.1. Личность руководителя, менеджера

Личность в философии, социологии и психологии управления. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Структура личности. Менеджер, руководитель как субъект организации. Отбор и профессиональная подготовка менеджеров. Деловые и личностные качества руководителя, менеджера. Самоменеджмент. Роль, статус и Я-концепция как детерминанты поведения. Статусы и роли в организации. Гендерные различия в управлении.

2.2. Психологические основы управленческой деятельности

Понятие «организация». Основные подсистемы организации: техническое ядро, или производственная подсистема, подсистема технической поддержки, подсистема административной поддержки, менеджмент или подсистема управления. Психологическая сущность управленческой деятельности. Функциональный анализ управленческой деятельности. Сфера управления людьми в организации и в деятельности менеджера: 1.Руководство людьми; 2.Управление персоналом (кадровая работа). Система организационного поведения: подсистема производственного поведения, формальная подсистема поведения, неформальная подсистема поведения, внеформальная подсистема поведения. Мотивационное обеспечение деятельности человека: понятие о мотивах и потребностях. Мотивационные факторы и регуляторы мотивации. Концепции мотивации исполнительской деятельности персонала

2.3. Рефлексия управленческой деятельности. Принятие решений руководителями, менеджерами

Рефлексивный анализ управленческой деятельности. Рефлексивное мышление менеджера как внутреннее средство решения профессиональных задач. Роль личностной и коммуникативной рефлексии в управленческой деятельности. Управленческие решения. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Организационные факторы управленческих решений.

2.4. Целевое, исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности

Основные, структурные компоненты деятельности. Управленческая деятельность – синтез индивидуальной и совместной деятельности. Цели профессиональной деятельности. Управленческие задачи. Основные средства реализации профессиональной деятельности – действия и операции. Исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности. Психологические аспекты контроля как управленческого действия. Контроль и управление.

2.5. Организационная культура и лидерство

Прямые (административные) и косвенные (психологические) методы управления. Организационная типология Л. Константина: организации открытого типа (парламент), организация закрытого типа, организация хаотичного типа, организация синхронного типа (с руководителем харизматического склада). Организационная культура как системный метод управления. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры. Типология организационных культур. Понятие лидер. Лидер и его психологические особенности. Лидерство руководителя. Неформальное лидерство в организации. Источники лидерской власти (по Дж. Р. Френч и В. Равен): легитимная, власть наград, власть принуждения, референтная, экспертная, информационная.

2.6. Лидерство как организационно-психологический феномен.

Концепции стилей руководства. Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности. Теории лидерства. Теория стилей управления К. Левина: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский). Концепции стилей руководства. Руководство и лидерство. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности в зависимости от особенностей ориентации руководителей в отношении подсистем организации, отношения в социальной организации. Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутона. Психология управления качеством (концепция ограничений по М.Вудкоку и Д. Френсису).

Модуль 3. Общение в малых и больших группах

3.1. Речь и общение

Понятие о речи. Речь и речевая деятельность. Язык и речь. Виды речи. Механизмы порождения и понимания речи. Вербальное и невербальное общение. Психологические механизмы общения. Личное, профессиональное и деловое общение.

3.2. Деловое общение в больших и малых группах

Понятие больших и малых групп. Коллектив организации как объект управления. Отношение и общение. Деловые отношения в организации. Понятие: команда, малая группа. Время формирования команды. Условия формирования команды. Формирование и функционирование команды. Понятие конфликт. Виды конфликтов. Конфликты в организациях. Руководитель как субъект в конфликтной ситуации. Виды конфликтов в организации. Основные способы разрешения конфликтов. Переговоры в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров. Искусство переговоров. Требования к участнику переговоров: тщательно готовиться, определить свои цели и пределы, контролировать свои эмоции, внимательно слушать оппонента, ясно излагать свои мысли. Планы переговоров. Организация переговоров как процесса. Переговорный процесс как решение проблем. Стратегия и тактика переговорного процесса. Переговорный процесс в международном аспекте: культурные различия.

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

Глоссарий – форма текущего контроля самостоятельной работы студента с психологическим словарем, представляющий собой составление письменно терминологических единиц дисциплины.

Критерии оценки глоссария для *ОФО*:

- соответствие теме (0,5 балла);
- понимание и умение критического анализа информации (0,5 балла);

В итоге совокупность параметров составляет – 1 балл.

Оценивание глоссария проводится в процентах. Допускается при экзамене: от 0 до 25 %:

- не усвоение самостоятельной работы с глоссарием или
- несущественные неточности в определении основных понятий.

Критерии оценки глоссария для *ЗФО*:

- «удовлетворительно» – соответствует теме,
- «хорошо» – понимание темы, умение критического анализа информации,
- «отлично» – знание и умение их применять термины логично в ответе

Примеры терминов глоссария дисциплины:

Предмет, объект, метод, методология, деятельность, управление, управленческая деятельность, организация, управление, управленческие функции, управленческая техника, управленческая культура и управленческое искусство, закон психологии, толерантность, индивид, личность, субъект, индивидуальность, гендер, роль, статус, Я-концепция менеджер, руководитель, эмоционально-волевая регуляция, саморазвитие, самовоспитание, самоменеджмент, структура, структура личности, профотбор, организация, организационное поведение, производственное поведение, формальное поведение, неформальное поведение, внеформальное поведение, мотивы, потребности, мотивация, функциональный анализ, рефлексия, анализ, планирование, стимуляция, самооценка, типология, организационная типология, компетенции, персонал, эффективность организации, харизма, ценности, лидер, стиль управления, концепция, теория, подход, парадигма, власть, язык, речь, понимание, общение, деловое общение, переговоры, переговорный процесс и др.

Тестирование – это форма рубежного контроля, который осуществляется путем выбора правильного ответа на вопрос из трех предложенных

Критерии оценки тестовых заданий для *ОФО*:

Структура работы	Критерии оценки	Распределение баллов
Один вопрос теста (10 вопросов в варианте по трем модулям)	Неправильный ответ /	0/
	Правильный ответ	1
итог		0-10 баллов

Критерии оценки тестовых заданий для ЗФО:

60% и более правильных ответов – «зачтено»

Менее 60% правильных ответов - «не зачтено».

Примерные вопросы тестов

При изучении дисциплины используются тестовые задания закрытого типа. Каждое тестовое задание включает вопрос и 3 варианта ответов к нему. Тестирование выполняется в письменной форме.

Инструкция: Вам предлагаются тестовые задания. Каждый тест содержит вопрос и предполагаемые ответы на него. Вы должны выбрать только один ответ, который представляется Вам верным. На чтение и выбор ответа на вопрос отводится не более 1 минуты.

1. *Традиционная модель трудового действия:*

а) субъект-деятельность-объект;

б) субъект-деятельность-объект-окружающая среда;

в) оба верны.

2. *Выполнение какого-либо действия или последовательности действий с целью формирования навыка (умения) или модели поведения осуществляется на:*

а) семинаре;

б) тренинге;

в) мастер-классе.

3. *Способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области называют:*

а) компетенция;

б) умение;

в) опыт.

4. *Социальная роль руководителя предполагает:*

а) негативизм;

б) доминирование;

в) конформизм.

5. *Квалифицированное выполнения трудовой деятельности (по Климову Е.А.):*

а) мастерство;

б) профессионализм;

в) оба варианта верны.

6. *Отметьте этап, не свойственный такому методу как «мозговой штурм»:*

а) подготовка;

б) обсуждение идей;

в) оценка и отбор идей.

Контрольная работа для ЗФО – это форма контроля, состоящая из 2 этапов: этап самостоятельного написания работы в соответствии с требованиями, предъявляемыми к контрольным работам, и этап устной защиты контрольной работы.

Учебным планом для студентов, обучающихся по заочной форме, предусмотрено выполнение контрольной работы. Она должна быть представлена в письменной форме. Для этого студент знакомится с методическими указаниями по выполнению и выбирает тему контрольной работы.

Работа выполняется в соответствии с Методическими указаниями по написанию и оформлению контрольных работ ИИГУ (<http://www.bashedu.ru/ru/organizatsiya-uchebnoi-raboty>).

Критерии оценки контрольной работы для ЗФО:

– «зачтено»:

- 1) – соответствие содержания контрольной работы заявленной теме, поставленным целям и задачам,
- 2) – логичность и последовательность в изложении материала,
- 3) – привлечение современной научной литературы, периодических изданий,
- 4) – самостоятельность изучения и анализа материала,
- 5) – культура письменного изложения материала (научный стиль, грамотность автора);
- 6) – культура оформления материалов работы (соответствие работы всем стандартным требованиям);

– «не зачтено», вышеуказанные критерии не выполнены.

Защита контрольной работы для ЗФО:

Является итогом оценки и проводится в форме устного опроса.

Критерии оценки контрольных работ ЗФО при защите:

– «зачтено»:

- соответствие содержания заявленной теме, поставленным целям и задачам
- логичность и последовательность в изложении материала
- привлечение современной научной литературы
- самостоятельность изучения и анализа материала
- речевая культура (научный стиль изложения, владение понятийным аппаратом, четкость, лаконичность)

– «не зачтено», вышеуказанные критерии не выполнены.

Примерная тематика контрольных работ для ЗФО

1. Коллектив организации как объект управления.
2. Психологический климат и его значение в управлении организацией, коллективом
3. Психологические особенности коллектива
4. Проявления личности в коллективе
3. Психологические особенности поведения лидеров и ведомых
4. Психологические методы работы психолога с коллективом
5. Позитивные и негативные особенности проявления личности в коллективе
6. Толерантность и социальные, культурные, этнические, конфессиональные различия
7. Проявления структурных компонентов личности в коллективе в соответствии с общепринятыми нормами морали, этики, права
8. Поведение лидеров и ведомых в коллективе в соответствии с психологическими понятиями о социальных ролях, статусах
9. Пути сотрудничества с психологической службой по решению профессиональных задач позитивного развития личности в коллективе
10. Пути сотрудничества с психологической службой по решению профессиональных задач в коллективе и предупреждения негативного развития личности как толерантное восприятие социальных, культурных, этнических, конфессиональных различий
11. Оценка соответствия индивидуальных структурных компонентов личности с работой коллектива
12. Структура и барьеры коммуникации
13. Методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния
14. Психологические термины речь, язык, коммуникация
15. Проявления психики человека

16. Саморефлексия в жизни и профессиональной деятельности
17. Понятие вербальной и невербальной коммуникации
18. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность
19. Муниципальная социально-психологическая служба.
20. Социально-психологический климат в Администрации муниципального образования.
21. Оценка психологического климата в коллективе Администрации муниципального образования.
22. Методы оценки деловой репутации муниципальных служащих
23. Психологический тип личности муниципального служащего.
24. Психология коррупционного поведения муниципальных служащих
25. Личностная характеристика муниципальных служащих

Контрольная работа является допуском к экзамену.

Экзамен

Структура экзаменационного билета состоит из двух теоретических и одного практико-ориентированного вопросов.

Критерии оценивания результатов экзамена для ОФО:

Критерии оценки (в баллах):

- 25-30 баллов выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- 17-24 баллов выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- 10-16 баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- 1-10 баллов выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос. Устанавливается следующая градация перевода оценки из многобалльной в четырех балльную:

Экзамены:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо – от 60 до 79 баллов,
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов,
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Критерии оценивания результатов экзамена для ЗФО:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания

при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Примерные вопросы для экзамена:

1. Управление как общественное явление, предмет и объект, задачи и методы психологии управления.
2. Психология управления как отрасль психологии.
3. Понятие менеджмента.
4. Психологические основы менеджмента.
5. Личность менеджера, руководителя, его самосовершенствование и саморазвитие.
6. Основные школы науки управления.
7. Школа научного управления.
8. Административная («классическая») школа в управлении.
9. Школа «человеческих отношений».
10. Школа «количественных» методов в управлении.
11. Общие подходы в теории управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход.
12. Понятия: организация
13. Понятие управление, управленческие функции, управленческая техника, управленческая культура и управленческое искусство.
14. Законы в психологии управления.
15. Менеджер, руководитель как субъект организации.
16. Отбор и профессиональная подготовка менеджеров.
17. Деловые и личностные качества руководителя, менеджера.
18. Личность и малые группы в организации.
19. Статусы и роли в организации.
20. Психология профессионализма руководителя, менеджера, его компетентность и квалификация.
21. Личное, профессиональное и деловое общение.
22. Работа менеджера над собой. Личностные особенности преуспевающего менеджера.
23. Гендерные различия и социализация. Гендер как социальная категория.
24. Роль психолога в организации
25. Основные подсистемы организации: техническое ядро, или производственная подсистема, подсистема технической поддержки, подсистема административной поддержки, менеджмент или подсистема управления.
26. Организационно-деятельностная группа, стихийная группа.

27. Руководитель, менеджер – член организации, обеспечивающий достижение организационных целей через действие других людей.
28. Сфера управления людьми в организации и в деятельности менеджера: 1.Руководство людьми; 2.Управление персоналом (кадровая работа).
29. Система организационного поведения: подсистема производственного поведения, формальная подсистема поведения, неформальная подсистема поведения, внеформальная подсистема поведения.
30. Психологическая сущность управленческой деятельности.
31. Предмет психологического изучения деятельности.
32. Функциональный анализ управленческой деятельности
33. Мотивационное обеспечение деятельности человека.
34. Понятие о мотивах и потребностях.
35. Мотивационные факторы и регуляторы мотивации.
36. Определение функции мотивирования.
37. Концепции мотивации исполнительской деятельности персонала
38. Цели профессиональной деятельности.
39. Управленческие задачи.
40. Основные средства реализации профессиональной деятельности – действия и операции.
41. Исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности.
42. Основные, структурные компоненты деятельности.
43. Управленческая деятельность – синтез индивидуальной и совместной деятельности.
44. Контроль и управление
45. Психологические аспекты контроля как управленческого действия.
46. Имидж руководителя и имидж организации.
47. Рефлексивный анализ управленческой деятельности.
48. Рефлексивное мышление менеджера как внутреннее средство решения профессиональных задач.
49. Роль личностной и коммуникативной рефлексии в управленческой деятельности.
50. Управленческие решения.
51. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя.
52. Организационные факторы управленческих решений.
53. Прямые (административные) и косвенные (психологические) методы управления.
54. Организационная типология Л. Константина: организации открытого типа (парламент), организация закрытого типа, организация хаотичного типа, организация синхронного типа (с руководителем харизматического склада).
55. Организационная культура как системный метод управления.
56. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры.
57. Типология организационных культур.
58. Понятие лидер. Лидер и его психологические особенности.
59. Лидерство руководителя.
60. Неформальное лидерство в организации.
61. Источники лидерской власти (по Дж. Р. Френч и В. Равен): легитимная, власть наград, власть принуждения, референтная, экспертная, информационная.
62. Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности.
63. Теория стилей управления К. Левина: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский).
64. Концепции стилей руководства.
65. Теории лидерства.
66. Руководство и лидерство.
67. Концепции стилей руководства.
68. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах.

69. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности в зависимости от особенностей ориентации руководителей
70. Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутона.
71. Психология управления качеством (концепция ограничений по М.Вудкоку и Д. Френсису)
72. Производственное поведение персонала
73. Организационное поведение.
74. Эффективное взаимодействие и сотрудничество.
75. Модель организационного поведения; системный механизм: правовой механизм, информационный механизм, организационный механизм, психологический механизм, тренинговый механизм, аттестационный механизм, финансовый механизм.
76. Понятия: мотив, мотивация, мотивировка. Мотивирование персонала: поведенческий подход.
77. Коллектив организации как объект управления.
78. Коллектив и группа; отношение и общение
79. Психологический климат и его значение в управлении организацией, коллективом.
80. Понятие конфликт.
81. Виды конфликтов.
82. Конфликты в организациях.
83. Руководитель как субъект в конфликтной ситуации.
84. Виды конфликтов в организации.
85. Основные способы разрешения конфликтов.
86. Понятие: команда, малая группа.
87. Структура деловой беседы.
88. Организация переговоров как процесса.
89. Переговорный процесс как решение проблем.
90. Стратегия и тактика переговорного процесса
91. Этика государственного служащего
92. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура.
93. Методы изучения коллектива.
94. Психологическая подготовка к муниципальной службе.
95. Психологические основы предотвращения конфликтов на муниципальной службе.
96. Психологические основы взаимодействия муниципального служащего с населением.
97. Психологический портрет муниципального служащего.
98. Психология принятия управленческих решений в кризисных ситуациях.

Экзаменационные билеты

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Факультет психологии
Кафедра общей психологии**
Дисциплина «Психология управления»
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Психология управления как отрасль психологии.
2. Структура деловой беседы.
3. Способы эффективного взаимодействия в коллективе

Зав. каф. общей психологии:
доц. С.И. Галяутдинова _____

Преподаватель:
ст.преп. Н.В. Голубина _____

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Факультет психологии
Кафедра общей психологии**
Дисциплина «Психология управления»
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Коллектив организации как объект управления.
2. Концепции стилей руководства.
3. Методы управления эмоциональными состояниями

Зав. каф. общей психологии:
доц. С.И. Галяутдинова _____

Преподаватель:
ст.преп. Н.В. Голубина _____

**4.3 Рейтинг-план дисциплины
(при необходимости)**

Рейтинг–план дисциплины представлен в приложении Б.

5 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Гуревич, П. С. Психология: учебник / П. С. Гуревич. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 319 с. - (Учебники профессора П. С. Гуревича). - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00905-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130>
2. Щербаков, С. В. Психология [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С.В. Щербаков; Башкирский государственный университет. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. — Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. — URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/Cherbakov_Psihologiya_Uch.pos_2013.pdf

б) дополнительная учебная литература:

3. Баданина, Л.П. Основы общей психологии : учебное пособие / Л.П. Баданина. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 448 с. : табл. - (Библиотека психолога). - ISBN 978-5-9765-0705-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103315>
4. Общая психология: краткий курс / . - Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2016. - 190 с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-386-09323-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480223>

5.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- <http://www.management.com.ua>
- www.emeraldinsight.com/ft
- <http://search.epnet.com>
- <http://proquest.umi.com/login>
- <http://www.ecsocman.edu.ru>
- Словари и энциклопедии On-Line- <http://www.dic.academic.ru>
- Электронная библиотечная система БашГУ – www.bashlib.ru
- Электронная библиотечная система «ЭББашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>
- Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - http://biblioclub.ru/index.php?page=search_red
- Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
- Электронный каталог Библиотеки БашГУ - <http://www.bashlib.ru/catalogi/>
- Справочная правовая система «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant-plus.ru>

Библиотеки электронных ресурсов:

1. <http://www.rsl.ru> Российская государственная библиотека (бывшая им. В.И. Ленина).
2. <http://www.nlr.ru> Российская национальная библиотека.
3. <http://www.km.ru> Портал "Кирилл и Мефодий".

Программное обеспечение:

1. Windows 8 Russian Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3
<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 405 (гуманитарный корпус), аудитория № 515 (гуманитарный корпус), аудитория № 516 (гуманитарный корпус).</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 509 (гуманитарный корпус), аудитория № 610 (гуманитарный корпус).</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, аудитория № 609 (гуманитарный корпус), аудитория № 607 (гуманитарный корпус).</p> <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 609 (гуманитарный корпус).</p> <p>5. помещения для самостоятельной работы: аудитория № 345 (главный корпус), аудитория № 613 (гуманитарный корпус), читальный зал ауд. № 402 (гуманитарный корпус).</p> <p>6. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования аудитория № 523 (гуманитарный корпус).</p>	<p align="center">Аудитория № 405</p> <p>Учебная мебель, доска, вокальные радиомикрофоны AKG WMS 40 – 2шт., Интер-ая система со встроенным короткофокусным проектором Promethean ActivBoard 387 RPO MOUNT EST -1 шт., Ком-ер встраиваемый в кафедру INTEL Core i3-4150/DDr3 4 Gb/HDD, Экран настенный Draper Luma AV(1:1) 96/96"244*244MV (XT1000E) -1 шт., Настольный интерактивный дисплей , ActivPanel 21S – 1 шт. , Матричный коммутатор сигналов интерфейса HDMI CМPRO 4Н4Н – 1 шт. , Мультимедиа-проектор Panasonic PT-EW640E - 1 шт., Двухполосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый(MASK4T-W)(белый) -6 шт., Петличный радиомикрофон AKG WMS45 – 1 шт. , Терминал видео конференц-связи LifeSize Icon 600 Camera 10x Phone 2nd Generation – 1 шт., Экран настенный Draper Luma AV(1:1) 96/96"244*244MV (XT1000E) -1 шт. Аудитория № 516</p> <p>Учебная мебель, доска, кресла секционные последующих рядов с пюпитром, мобильное мультимедийное оборудование: проектор ASK Proxima, ноутбук HP, экран</p> <p align="center">Аудитория № 515</p> <p>Учебная мебель, доска, терминал видео конференц-связи LifeSize Icon 600-камера, интер-ая система со встроенным короткофокусным проектором Promethean ActivBoard 387 RPO MOUNT EST, профессиональный LCD дисплей Flame 42ST, настольный интерактивный дисплей SMART Podium SP518 с ПО SMART Notebook, матричный коммутатор сигналов интерфейса HDMI CМPRO 4Н4Н, интер-ая напольная кафедра докладчика, ком-ер встраиваемый в кафедру INTEL Core i3-4150/DDr3 4 Gb/HDD 1TB/DVD-RW/Therm altake VL520B1N2E 220W/Win8Pro64, стол, трибуна, кресла секционные последующих рядов с пюпитром.</p> <p align="center">Аудитория № 509</p> <p>Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование.</p> <p align="center">Аудитория № 610</p> <p>Учебная мебель, доска, учебно-наглядные пособия, LED Телевизор TCLL55P6 USBLACK – 1 шт., кронштейн для телевизора NBP 5 – 1 шт., Кабель HDMI (m)-HDH(m)ver14,10м</p> <p align="center">Аудитория № 607</p> <p>Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование.</p> <p align="center">Аудитория № 608</p> <p>Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование.</p>	<p>1. Windows 8 Russian Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.</p>

корпус)	<p style="text-align: center;">Аудитория № 609</p> <p>Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование.</p> <p style="text-align: center;">Аудитория № 345</p> <p>Учебная мебель, доска, компьютеры – 11 штук, экран, проектор NEC V 230 X – 1 шт, ноутбук HP-1 шт.</p> <p style="text-align: center;">Аудитория № 613</p> <p>Учебная мебель, доска, моноблок стационарный – 15 шт.</p> <p style="text-align: center;">Аудитория № 402</p> <p>Учебная мебель, компьютеры в ком-те Монитор Samsung, сист.блок ASUS – 5штук, стеллажи, шкаф стеллаж, шкаф карточный, шкаф, шкаф комбинированный.</p> <p style="text-align: center;">Аудитория № 523</p> <p>Шкаф-стеллаж – 4 шт., стол-1 шт., стул – 2 шт.</p>	
---------	--	--

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
дисциплины **Психология управления**

Вид работы	Объем дисциплины	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3 ЗЕТ / 108 часов	3 ЗЕТ / 108 часов
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	37,2	11,7
лекций	18	6
практических / семинарских	18	4
лабораторных	0	0
Других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2	1,7
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	34,8	88,5
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36	7,8

Форма контроля:

экзамен 1 семестр (ОФО), сессия 2 на 3 курсе (ЗФО)

для очной формы обучения

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номер а из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР / Сем	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.1	<p>Модуль 1. Психология управления как наука 1.1. Введение в психологию управления</p> <p>Предмет, объект, задачи и методы психологии управления. Наблюдение и эксперимент. Психологические тесты. Личностные опросники и проективные тесты. Психологические тренинги. Методы изучения коллектива. Понятие менеджмента. Психологические основы менеджмента. Психология взаимодействия муниципальных служащих с участниками социальных сетей.</p>	1	1	0	1	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	Устный опрос глоссарий
1.2	<p>Становление психологии управления</p> <p>История науки Методологические основы управления. Основные школы науки управления. Школа научного управления. Административная («классическая») школа в управлении. Школа «человеческих отношений». Школа</p>	1	1	0	1	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы,	Тестирование, устный опрос, глоссарий

	«количественных» методов в управлении. Общие подходы в теории управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход. Основные понятия и законы в психологии управления. Современное состояние теории управления. Психологические основы цифровизации муниципальной службы.						выписать термины, подготовиться к устному опросу и тестированию	
2.1	Модуль 2. Человек как субъект управления Личность руководителя, менеджера Личность в философии, социологии и психологии управления. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Структура личности. Менеджер, руководитель как субъект организации. Отбор и профессиональная подготовка менеджеров. Деловые и личностные качества руководителя, менеджера. Самоменеджмент. Роль, статус и Я-концепция как детерминанты поведения. Статусы и роли в организации. Гендерные различия в управлении.	2	2	0	2	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	Устный опрос, глоссарий
2.2	Психологические основы управленческой деятельности Понятие «организация». Основные подсистемы организации: техническое ядро, или производственная подсистема, подсистема технической поддержки, подсистема административной поддержки, менеджмент или подсистема управления. Психологическая сущность управленческой деятельности. Функциональный анализ управленческой деятельности. Сфера управления людьми в организации и в деятельности менеджера: 1.Руководство людьми; 2.Управление персоналом (кадровая работа). Система организационного поведения: подсистема производственного поведения, формальная подсистема поведения, неформальная подсистема поведения, внеформальная подсистема поведения. Мотивационное	2	2	0	6	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	Устный опрос, глоссарий

	обеспечение деятельности человека: понятие о мотивах и потребностях. Мотивационные факторы и регуляторы мотивации. Концепции мотивации исполнительской деятельности персонала							
2.3	<p>Рефлексия управленческой деятельности. Принятие решений руководителями, менеджерами</p> <p>Рефлексивный анализ управленческой деятельности. Рефлексивное мышление менеджера как внутреннее средство решения профессиональных задач. Роль личностной и коммуникативной рефлексии в управленческой деятельности. Управленческие решения. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Организационные факторы управленческих решений.</p> <p>Рефлексия муниципального служащего и ее значение для принятия управленческих решений.</p>	2	2	0	5	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	Устный опрос, глоссарий
2.4	<p>Целевое, исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности</p> <p>Основные, структурные компоненты деятельности. Управленческая деятельность – синтез индивидуальной и совместной деятельности. Цели профессиональной деятельности. Управленческие задачи. Основные средства реализации профессиональной деятельности – действия и операции. Исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности. Психологические аспекты контроля как управленческого действия. Контроль и управление.</p> <p>Особенности обеспечения профессиональной деятельности муниципальных служащих. Создание благоприятной психологической среда как функция кадровой службы ОМСУ. Психологические основы формирования и ведения</p>	2	2	0	5	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	Устный опрос, глоссарий

	сайта ОмСУ							
2.5	<p>Организационная культура и лидерство</p> <p>Прямые (административные) и косвенные (психологические) методы управления. Организационная типология Л. Константина: организации открытого типа (парламент), организация закрытого типа, организация хаотичного типа, организация синхронного типа (с руководителем харизматического склада). Организационная культура как системный метод управления. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры. Типология организационных культур. Понятие лидер. Лидер и его психологические особенности. Лидерство руководителя. Неформальное лидерство в организации. Источники лидерской власти (по Дж. Р. Френч и В. Равен): легитимная, власть наград, власть принуждения, референтная, экспертная, информационная.</p>	2	2	0	5	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	Устный опрос, глоссарий
2.6	<p>Лидерство как организационно-психологический феномен.</p> <p>Концепции стилей руководства. Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности. Теории лидерства. Теория стилей управления К. Левина: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский). Концепции стилей руководства. Руководство и лидерство. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности в зависимости от особенностей ориентации руководителей в отношении подсистем организации, отношения в социальной организации. Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутона. Психология управления качеством (концепция ограничений по М.Вудкоку и Д. Френсису).</p>	2	2	0	5	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу и тестированию	Тестирование, устный опрос, глоссарий

3.1	<p>Модуль 3. Общение в малых и больших группах Речь и общение</p> <p>Понятие о речи. Речь и речевая деятельность. Язык и речь. Виды речи. Механизмы порождения и понимания речи. Вербальное и невербальное общение. Психологические механизмы общения. Личное, профессиональное и деловое общение.</p>	2	2	0	3	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу и тестированию	Устный опрос, глоссарий
3.2	<p>Деловое общение в больших и малых группах</p> <p>Понятие больших и малых групп. Коллектив организации как объект управления. Отношение и общение. Деловые отношения в организации. Понятие: команда, малая группа. Время формирования команды. Условия формирования команды. Формирование и функционирование команды. Понятие конфликт. Виды конфликтов. Конфликты в организациях. Руководитель как субъект в конфликтной ситуации. Виды конфликтов в организации. Основные способы разрешения конфликтов. Переговоры в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров. Искусство переговоров. Требования к участнику переговоров: тщательно готовиться, определить свои цели и пределы, контролировать свои эмоции, внимательно слушать оппонента, ясно излагать свои мысли. Планы переговоров. Организация переговоров как процесса. Переговорный процесс как решение проблем. Стратегия и тактика переговорного процесса. Переговорный процесс в международном аспекте: культурные различия.</p>	2	2	0	3	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу и тестированию	Тестирование, устный опрос, глоссарий
	Всего часов	18	18	0	36			

для заочной формы обучения

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номер из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР / Сем	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.1	<p>Модуль 1. Психология управления как наука 1.1. Введение в психологию управления</p> <p>Предмет, объект, задачи и методы психологии управления. Наблюдение и эксперимент. Психологические тесты. Личностные опросники и проективные тесты. Психологические тренинги. Методы изучения коллектива. Понятие менеджмента. Психологические основы менеджмента. Психология взаимодействия муниципальных служащих с участниками социальных сетей.</p>	0,75	0,27	0	0,5	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	устный опрос, глоссарий, тестирование
1.2	<p>Становление психологии управления</p> <p>История науки Методологические основы управления.</p>	0,75	0,27	0	1	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой	устный опрос, глоссарий, тестирование

	<p>Основные школы науки управления. Школа научного управления. Административная («классическая») школа в управлении. Школа «человеческих отношений». Школа «количественных» методов в управлении. Общие подходы в теории управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход. Основные понятия и законы в психологии управления. Современное состояние теории управления.</p> <p>Психологические основы цифровизации муниципальной службы.</p>						основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу и тестированию	
2.1	<p>Модуль 2. Человек как субъект управления Личность руководителя, менеджера</p> <p>Личность в философии, социологии и психологии управления. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Структура личности. Менеджер, руководитель как субъект организации. Отбор и профессиональная подготовка менеджеров. Деловые и личностные качества руководителя, менеджера. Самоменеджмент. Роль, статус и Я-концепция как детерминанты поведения. Статусы и роли в организации. Гендерные различия в управлении.</p>	0,75	0,27	0	4	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	устный опрос, глоссарий, тестирование
2.2	<p>Психологические основы управленческой деятельности</p> <p>Понятие «организация». Основные подсистемы организации: техническое ядро, или производственная подсистема, подсистема технической поддержки, подсистема административной поддержки, менеджмент или подсистема управления. Психологическая сущность управленческой деятельности. Функциональный анализ управленческой деятельности. Сфера управления людьми в организации и в деятельности менеджера: 1.Руководство людьми; 2.Управление персоналом (кадровая работа). Система организационного поведения: подсистема производственного поведения, формальная подсистема поведения, неформальная</p>	0,75	0,27	0	25	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	устный опрос, глоссарий, тестирование

	подсистема поведения, внеформальная подсистема поведения. Мотивационное обеспечение деятельности человека: понятие о мотивах и потребностях. Мотивационные факторы и регуляторы мотивации. Концепции мотивации исполнительской деятельности персонала							
2.3	<p>Рефлексия управленческой деятельности. Принятие решений руководителями, менеджерами</p> <p>Рефлексивный анализ управленческой деятельности. Рефлексивное мышление менеджера как внутреннее средство решения профессиональных задач. Роль личностной и коммуникативной рефлексии в управленческой деятельности. Управленческие решения. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Организационные факторы управленческих решений. Рефлексия муниципального служащего и ее значение для принятия управленческих решений.</p>	0,75	0,27	0	5	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	устный опрос, глоссарий, тестирование
2.4	<p>Целевое, исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности</p> <p>Основные, структурные компоненты деятельности. Управленческая деятельность – синтез индивидуальной и совместной деятельности. Цели профессиональной деятельности. Управленческие задачи. Основные средства реализации профессиональной деятельности – действия и операции. Исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности. Психологические аспекты контроля как управленческого действия. Контроль и управление. Особенности обеспечения профессиональной деятельности муниципальных служащих. Создание благоприятной психологической среда как функция кадровой службы ОМСУ. Психологические основы формирования и ведения сайта</p>	0,75	0,27	0	10	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	устный опрос, глоссарий, тестирование

	ОМСУ							
2.5	<p>Организационная культура и лидерство</p> <p>Прямые (административные) и косвенные (психологические) методы управления. Организационная типология Л. Константина: организации открытого типа (парламент), организация закрытого типа, организация хаотичного типа, организация синхронного типа (с руководителем харизматического склада). Организационная культура как системный метод управления. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры. Типология организационных культур. Понятие лидер. Лидер и его психологические особенности. Лидерство руководителя. Неформальное лидерство в организации. Источники лидерской власти (по Дж. Р. Френч и В. Равен): легитимная, власть наград, власть принуждения, референтная, экспертная, информационная.</p>	0,75	0,27	0	8	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу	устный опрос, глоссарий, тестирование
2.6	<p>Лидерство как организационно-психологический феномен.</p> <p>Концепции стилей руководства. Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности. Теории лидерства. Теория стилей управления К. Левина: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский). Концепции стилей руководства. Руководство и лидерство. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности в зависимости от особенностей ориентации руководителей в отношении подсистем организации, отношения в социальной организации. Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутона. Психология управления качеством (концепция ограничений по М.Вудкоку и Д. Френсису).</p>	0,75	0,27	0	10	1, 2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу и тестированию	устный опрос, глоссарий, тестирование

3.1	<p>Модуль 3. Общение в малых и больших группах Речь и общение</p> <p>Понятие о речи. Речь и речевая деятельность. Язык и речь. Виды речи. Механизмы порождения и понимания речи. Вербальное и невербальное общение. Психологические механизмы общения. Личное, профессиональное и деловое общение.</p>	0,75	0,27	0	25	1, 2,3	<p>Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выписать термины, подготовиться к устному опросу и тестированию</p>	<p>устный опрос, глоссарий, тестирование контрольная работа</p>
	<p>Деловое общение в больших и малых группах</p> <p>Понятие больших и малых групп. Коллектив организации как объект управления. Отношение и общение. Деловые отношения в организации. Понятие: команда, малая группа. Время формирования команды. Условия формирования команды. Формирование и функционирование команды. Понятие конфликт. Виды конфликтов. Конфликты в организациях. Руководитель как субъект в конфликтной ситуации. Виды конфликтов в организации. Основные способы разрешения конфликтов. Переговоры в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров. Искусство переговоров. Требования к участнику переговоров: тщательно готовиться, определить свои цели и пределы, контролировать свои эмоции, внимательно слушать оппонента, ясно излагать свои мысли. Планы переговоров. Организация переговоров как процесса. Переговорный процесс как решение проблем. Стратегия и тактика переговорного процесса. Переговорный процесс в международном аспекте: культурные различия.</p>	6	4	0	88, 5			

Рейтинг-план дисциплины

Психология управления

направление подготовки _Государственное и муниципальное управление
курс 2 , семестр 4

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1 «Психология управления как наука»				
Текущий контроль				10
1. Устный опрос	5	1	0	5
2. глоссарий	1	5	0	5
Рубежный контроль				10
1. Тестирование	1	10	0	10
Модуль 2 «Человек как субъект управления»				
Текущий контроль				20
1. Устный опрос	5	2	0	10
2. глоссарий	1	10	0	10
Рубежный контроль				10
1. Тестирование	1	10	0	10
Модуль 3 «Общение в малых и больших группах»				
Текущий контроль				10
1. Устный опрос	5	1	0	5
2. глоссарий	5	1	0	5
Рубежный контроль				10
1. Тестирование	1	10	0	10
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных очков)				
1. Посещение лекционных занятий				-6
Посещение практических (семинарских, лабораторных) занятий				-10
Поощрительные баллы				10
Итоговый контроль экзамен				30