

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии

Кафедра общей психологии

Актуализировано на заседании кафедры
протокол № 10 от «22» июня 2017 г.

Зав. кафедрой

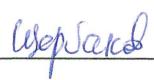
Галяутдинова С. И. 

Согласовано

Председатель УМК факультета

Асафьева Н.В. 

Рабочая программа дисциплины
«Психология управления»
базовая часть
программа бакалавриата
направление подготовки 37.03.01 «Психология»
Направленность (профиль) подготовки «Практическая психология»
Квалификация бакалавр

Разработчик (составитель): доцент кафедры общей психологии	 / <u>Щербаков С. В.</u>
---	---

Для приема: 2016 год

Уфа – 2017

Составитель / составители: канд. психол. наук, доц. Щербаков С. 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, протокол № 10 от «18» июня 2018 г. Обновлена тематика устного опроса студентов.

Заведующий кафедрой



/ Галяутдинова С.И./

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	6
3.	Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	6
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	7
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	13
4.3.	<i>Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)</i>	26
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	
5.1.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	27
5.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	27
6.	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	30

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
(с ориентацией на карты компетенций)

Соответствие этапов освоения компетенции планиваемым результатам обучения

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

	Результаты обучения	Формируемая компетенция (с указанием кода)
Знания	Этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности
	Принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Принципы и способы психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий	
	Принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий	
	Закономерности психологического воздействия, виды и формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	
	Принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий	ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.
	Современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий	
Умения	Использовать этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности
	Применять принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Основываться на принципах и способах психологического анализа конфликтов в	

	<p>производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий</p> <p>Применять принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий</p> <p>Основываться на закономерностях психологического воздействия, видах и формах управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Использовать принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий</p> <p>Анализировать современные теории лидерства и руководства и классификации лидеров и руководителей, применять методы оценки особенностей стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>	<p>ОПК-1– способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.</p>
Навыки	<p>Использования этико-правовых принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов</p>	<p>ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности</p>
	<p>Применения принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
	<p>Использования принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Применения принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Использования закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей</p>	
		<p>ОПК-1– способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе</p>

	психологии управления, критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий	информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.
	Анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, критериев и методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий	

2. Цель и место дисциплины «Психология управления» в структуре образовательной программы

Курс «Психология управления» изучается студентами на 3 курсе в 6 семестре очного отделения и на 3 курсе в сессии 2 заочного отделения. Дисциплина «Психология управления» относится к базовой части учебного плана.

Цель данного курса состоит в формировании базового уровня фундаментальных знаний, умений, навыков по психологии управления, умений ориентироваться в современных научных концепциях управления, развитии коммуникативных компетенций, необходимых для управленческой деятельности

Дисциплина «Психология управления» относится к циклу основных дисциплин бакалавриата. Практическое освоение этой учебной дисциплины предполагает обязательное освоение студентами общих психологических понятий, их содержания. В результате освоения дисциплины у студентов формируются психологические знания и умения применять их в конкретной профессиональной ситуации. Для этого студентам необходимо овладеть психологическими знаниями и навыками профессиональной рефлексии.

Дисциплина «Психология управления» связана практически со всеми психологическими дисциплинами, где решаются задачи управления и передачи социокультурного опыта («Основы социальной работы», «Психология социальных групп с практикумом», «Правоведение» и др.).

Для изучения данного предмета необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате обучения в высшей школе и в результате освоения дисциплин ООП подготовки бакалавров по предметам «Психология личности», «Информационные технологии в психологии», «Конфликтология», «Психология влияния» и др. Данный предмет входит в набор дисциплин базового цикла, ориентированных на изучение как теоретических, так и практических основ профессиональной деятельности психолога.

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

1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

**4. Фонд оценочных средств для проведения
аттестации обучающихся по дисциплине**

«Психология управления»

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

Компетенция ОК-4 «Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности»

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		«Не зачтено»	«Зачтено»
Первый этап (уровень)	Знать: принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	Допускает грубые ошибки в ходе демонстрации знаний принципов функционирования профессионального коллектива, понимания роли корпоративных норм и стандартов	Знает достаточно в базовом объеме принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов
Второй этап (уровень)	Уметь: использовать принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки, неграмотно использует принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	Умеет применять знания в базовом (стандартном) объеме, использовать принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	Демонстрирует низкий уровень владения, допуская грубые ошибки, не владеет приемами использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	Демонстрирует владения без грубых ошибок, владеет базовыми приемами грамотного использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов

Компетенция ОК-6 «Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения)	Критерии оценивания результатов обучения	
		«Не зачтено»	«Зачтено»
Первый этап (уровень)	<p align="center">Знать:</p> <p>принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>принципы и способы психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>закономерности психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>Допускает грубые ошибки, демонстрирует частичные знания принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>Знает достаточно в базовом объеме, не допускает грубых ошибок при демонстрации знаний принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий;</p> <p>закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>

<p>Второй этап (уровень)</p>	<p>Уметь применять: принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципы и способы психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий; закономерности психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки в применении принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий; закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>Демонстрирует умения без грубых ошибок, умеет применять знания в базовом (стандартном) объеме принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий; закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>
----------------------------------	---	--	--

<p>Третий этап (уровень)</p>	<p>Владеть навыками: применения принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий; закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>Демонстрирует низкий уровень владения навыками, допуская грубые ошибки в процессе использования принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий; закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>Демонстрирует владения навыками без грубых ошибок, владеет базовыми приемами применения: принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий; принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий; закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>
----------------------------------	--	---	--

Компетенция ОПК-1- «Способность к профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности»

Этап (уровень) освоения компетенции	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенций	Критерии оценивания результатов обучения	
		«Не зачтено»	«Зачтено»
Первый этап (уровень)	<p align="center">Знать:</p> принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий	Допускает грубые ошибки, демонстрирует частичные знания принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий	Знает достаточно в базовом объеме, не допускает грубых ошибок, демонстрируя принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий

<p>Второй этап (уровень)</p>	<p>Уметь применять: принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результаты анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>	<p>Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки в применении принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>	<p>Демонстрирует умения без грубых ошибок, умеет применять знания в базовом (стандартном) объеме принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>
----------------------------------	---	--	--

Третий этап (уровень)	<p>Владеть навыками: применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления;</p> <p>критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий;</p> <p>результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий.</p>	<p>Демонстрирует низкий уровень владения, допуская грубые ошибки в ходе владения навыками применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления;</p> <p>критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий;</p> <p>результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>	<p>Демонстрирует владения без грубых ошибок, владеет базовыми приемами и навыками применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления;</p> <p>критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий;</p> <p>результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>
--------------------------	--	--	--

Шкалы оценивания для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов.

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

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
Знания	Этико-правовые принципы функционирования профессионального	ОК-4 - способность использовать основы правовых	Устный опрос, доклады, контрольная работа, аттестационный тест

коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	знаний в различных сферах жизнедеятельности	знаний
Принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Устный опрос, доклады, контрольная работа, аттестационный тест знаний
Принципы и способы психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий		
Принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий		
Закономерности психологического воздействия, виды и формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий		
Принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий	ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Устный опрос, аттестационный тест знаний, доклады, контрольная работа, практико-ориентированные задания
Современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий		

	технологий		
Умения	Использовать этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Применять принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Основываться на принципах и способах психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Применять принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Основываться на закономерностях психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Использовать принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий	ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной	контрольная работа, практико-ориентированные задания
Анализировать			

	современные теории лидерства и руководства и классификации лидеров и руководителей, применять методы оценки особенностей стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий	безопасности	
Навыки	Использования этических принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Применения принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Использования принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Применения принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Использования закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий		

	<p>Применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с использованием информационных технологий</p>	<p>ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>контрольная работа, практико-ориентированные задания</p>
	<p>Анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, критериев и методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>		

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Устный групповой опрос

Устный групповой опрос проводится после изучения новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации, поддержания внимания слушающей аудитории.

Требования к ответам студентов в ходе устного группового опроса

Ответы студентов должны представлять собой полную, развернутую информацию на поставленный вопрос. Должна быть показана совокупность осознанных знаний о предмете и объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения, изложенными литературным грамотным языком. Студент должен свободно оперировать понятиями, терминами, персоналиями и др.

В ответе должна отслеживаться четкая структура, выстроенная в логической последовательности. На возникшие вопросы преподавателя студенту необходимо давать четкие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса для студентов очного отделения

- 2 балла выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение нормативной базой;

- 1 балл выставляется студенту, если демонстрируется только приближенное понимание вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии;

- 0 баллов выставляется студенту, если отсутствует понимание вопроса, допущены грубые ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса для студентов заочного отделения

– «отлично» выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение нормативной базой, показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения, в ответе

отслеживается четкая структура, ответ изложен литературным грамотным языком, а на возникшие вопросы преподавателя студент давал четкие, конкретные ответы;

– «хорошо» выставляется студенту, если показано умение выделять существенные и несущественные моменты материала, ответ четко структурирован, выстроен в логической последовательности, изложен литературным грамотным языком, однако были допущены неточности в определении понятий, персоналий, терминов;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют некоторые нарушения, допущены несущественные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий, в ответе не присутствуют доказательные выводы, речь неграмотная.

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (фактах, понятиях, персоналиях); в ответе отсутствуют выводы, сформированность умений не показана, речь неграмотная.

Проблематика группового опроса

Тема 1. Теоретические основы психологии управления

1. Основные понятия и законы психологии управления.
2. Уровни управления.
3. Функции управления.
4. Структура управления.
5. Факторы успешности управления.

Тема 2. Психология субъекта управленческой деятельности

1. Социальные функции менеджера.
2. Теория черт.
3. Ситуационная теория лидерства.
4. Системная теория лидерства.
5. Личностные качества, необходимые руководителю.
6. Основные требования к личности менеджера.

Тема 3. Психологическое обеспечение управленческой деятельности

1. Мотивационные факторы и регуляторы мотивации персонала.
2. Функции управления руководителя.
3. Методы выявления проблемной ситуации и определение цели решения.
4. Методы оптимизации процесса принятия решения.

Тема 4. Принятие решений руководителями, менеджерами

1. Роль личностной и коммуникативной рефлексии в управленческой деятельности.
2. Организационные факторы управленческих решений.
3. Оптимизация психологического климата в коллективе с учетом этнических и культурных различий.
4. Критерии оценки эффективности управленческой деятельности руководителя.

Тема 5. Исполнительское обеспечение управленческой деятельности

1. Факторы профессиональной компетентности персонала.
2. Модели профессиональной компетентности.
3. Социально психологическая адаптация сотрудника.
4. Основные функции и этапы оценки персонала организации.
5. Методы управления мотивацией персонала.

Тема 6. Организационная культура и лидерство

1. Прямые (административные) и косвенные (психологические) методы управления.
2. Организационная культура как системный метод управления.
3. Типология организационных культур.
4. Показатели эффективности организаций.
5. Уровни организационных культур.

Тема 7. Лидерство как организационно-психологический феномен

1. Теория стилей управления.
2. Концепции стилей руководства.

3. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах.
4. Способы психологического воздействия.

Тема 8. Деловое общение в больших и малых группах

1. Деловые отношения в организации.
2. Техники эмпатического и рефлексивного слушания.
3. Переговоры и конфликты в организациях.
4. Структура деловой беседы.
5. Основные правила ведения переговоров.

Доклады

Доклад – развёрнутое сообщение или документ, содержимое которого представляет информацию и отражает суть вопроса или исследования применительно к определенной проблеме и ситуации. В некоторых случаях допускается изложение собственной точки зрения автора в рамках тематической проблематики, например, в выступлениях на семинарах, конференциях, диспутах, защите ВКР.

Требования к докладам студентов

Содержание доклада подчиняется следующим требованиям:

- умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи;
- полнота и аргументированность сформулированных выводов;
- использование дополнительной (в том числе и зарубежной) литературы при ответе;
- общая грамотность и культура изложения материала.

Требования к структуре доклада:

- во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования;
- при определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать;
- приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.);
- необходимо давать точные ссылки на используемую литературу;
- заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования;
- вслед за заключением идёт список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями.

Критерии и шкалы оценивания докладов студентов очного отделения

- 4 балла выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная (в том числе и зарубежная) литература при ответе;

- 3 балла выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная литература, но при ответе допущены один-два недочета;

- 2 балла выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, но обнаружено только приближенное понимание вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии;

- 1 балл выставляется студенту, если показано неумение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрирована неграмотность изложения материала, отсутствует понимание вопроса, допущены грубые ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Критерии и шкалы оценивания докладов студентов заочного отделения

– «отлично» выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные

связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная (в том числе и зарубежная) литература при ответе;

– «хорошо» выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная литература, но при ответе допущены один-два недочета;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, но обнаружено только приближенное понимание вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии;

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если показано неумение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрирована неграмотность изложения материала, отсутствует понимание вопроса, допущены грубые ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Темы докладов

Тема 1. Теоретические основы психологии управления

1. Основные школы управленческой деятельности.
2. Модели управления.

Тема 2. Психология субъекта управленческой деятельности

1. Теории происхождения лидерства.
2. Концепция личностных ограничений лидерства.
3. Концепция развития человеческих ресурсов.

Тема 3. Психологическое обеспечение управленческой деятельности

1. Функции управления и действия руководителя.
2. Знания и навыки, необходимые при осуществлении функций управления.
3. Психологический портрет эффективного руководителя.

Тема 4. Принятие решений руководителями, менеджерами

1. Рефлексивный анализ управленческой деятельности
2. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя.
3. Организационные факторы управленческих решений.

Тема 5. Исполнительское обеспечение профессиональной деятельности

1. Теории мотивирования подчиненных.
2. Исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности.
3. Психологические методы оценки компетентности персонала.
4. Ассессмент как активный метод подбора персонала.

Тема 6. Организационная культура и лидерство

1. Организационная культура как системный метод управления.
2. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры.
3. Типология организационных культур.
4. Этапы организационного развития.

Тема 7. Лидерство как организационно-психологический феномен

1. Стили лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Имидж руководителя.
4. Этапы формирования имиджа и формирования первого впечатления.

Тема 8. Деловое общение в больших и малых группах

1. Управленческие аспекты социально-психологического климата.
2. Коммуникативная компетентность руководителя.
3. Методы прямого и косвенного воздействия руководителей на подчиненных.
4. Способы повышения эффективности убеждающего воздействия.

5. Модель конфликтного поведения Томаса - Килмена.

Контрольные работы

Контрольные работы предполагают индивидуальное выполнение, ограниченное время и невозможность использовать справочные материалы. Контрольная работа - одна из форм проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровня самостоятельности и активности студентов в учебном процессе, эффективности методов, форм и способов учебной деятельности. Эта форма самостоятельной работы студента выявляет умение применять теоретические знания на практике, помогает проверить усвоение курса перед экзаменом. Объем контрольной работы строго не регламентирован, обычно он не превышает 10-15 печатных страниц.

Требования к контрольной работе

Обязательные компоненты академической контрольной работы: оглавление, введение, основная часть, заключение, список использованных источников и литературы. Оглавление помещается на второй странице работы, и представляет собой ее план с указанием страниц.

Во введении обозначаются актуальность, цель и задачи контрольной работы, степень изученности проблемы в литературе (указать, кто занимался этой проблемой и насколько полно тема разработана). Основная часть представляет собой последовательное раскрытие пунктов плана с их указанием. В заключение выносятся выводы по работе.

Рекомендуемое количество источников использованной литературы – 10-15 источников. Содержание контрольной работы должно соответствовать теме, сформулированные выводы должны носить логичный и аргументированный характер, автор должен показать владение отечественной и зарубежной литературой, работа должна быть свободна от орфографических ошибок.

Шкалы и критерии и оценивания контрольных работ для студентов очного отделения

- 6-7 баллов выставляется студенту, если контрольная работа соответствует теме, показано владение терминологией, текст логичен и аргументирован, автор владеет литературой, в работе сформулированы корректные и полные выводы, работа хорошо оформлена и структурирована

- 4-5 баллов выставляется студенту, если допущены недочеты при освещении основного содержания контрольной работы, не всегда соблюдается определенная логическая последовательность, не всегда точно сформулированы выводы;

- 2-3 балла выставляется студенту, если демонстрируется только приближенное понимание проблематики работы, имеются затруднения или допущены ошибки в использовании терминологии, не хватает логичности в изложении материала;

- 0-1 балл выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы, допущены грубые ошибки в определении понятий и использовании терминологии, показано незнание не только зарубежных, но и отечественных источников, в работе не сформулированы выводы.

Шкалы и критерии и оценивания контрольных работ для студентов заочного отделения

– «отлично» выставляется студенту, если контрольная работа соответствует теме, показано владение терминологией, текст логичен и аргументирован, автор владеет литературой, в работе сформулированы корректные и полные выводы, работа хорошо оформлена и структурирована

– «хорошо» выставляется студенту, если допущены недочеты при освещении основного содержания контрольной работы, не всегда соблюдается определенная логическая последовательность, не всегда точно сформулированы выводы;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируется только приближенное понимание проблематики работы, имеются затруднения или допущены ошибки в использовании терминологии, не хватает логичности в изложении материала;

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы, допущены грубые ошибки в определении понятий и использовании терминологии,

показано незнание не только зарубежных, но и отечественных источников, в работе не сформулированы выводы.

Темы контрольных работ

1. Личность в философии, социологии и психологии управления.
2. Принципы проведения деловых переговоров.
3. Деловая беседа и ее структура.
4. Особенности организации и проведения переговоров в организации.
5. Психологический портрет эффективного руководителя.
6. Психология производственных конфликтов.
7. Методы психологического воздействия в процессе общения.
8. Стратегии и тактики решения управленческих задач.
9. Этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива.
10. Принципы принятия управленческих решений с учетом социальных, этнических и культурных различий.
11. Использование принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий.
12. Закономерности психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий.
13. Применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных моделей психологии управления.
14. Использование критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя.
15. Критерии и методы оценки эффективности исполнительской деятельности подчиненного.

Практико-ориентированные задания по учебному курсу

Практико-ориентированные задания – это проблемные ситуации, предназначенные для оценки сформированности знаний, умений и навыков студентов по курсу «Психология управления».

Требования к решению практико-ориентированных заданий

Предложенный студентами ответ требует сформированных знаний, умений и навыков в области психологии влияния и должен удовлетворять следующим условиям:

- логичность, аргументированность и теоретическая обоснованность ответа;
- полнота ответа, учет всех возможных вариантов решения ситуации;
- выбор наиболее оптимального ответа.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач студентов очного отделения

- 4 балла выставляется студенту, если в задаче приводится корректный, логически правильный и теоретически обоснованный ответ, по возможности приводятся различные варианты решений;
- 3 балла выставляется студенту, если в задаче приводится корректный и логически правильный ответ, но не учитываются разные варианты возможных решений и переформулировок условий задачи;
- 2 балла выставляется студенту, если в работе только намечается правильное решение задачи;
- 1 балл выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы и отсутствует научно обоснованный подход к решению задачи.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач студентов заочного отделения

- «отлично» выставляется студенту, если в задаче приводится корректный, логически правильный и теоретически обоснованный ответ, по возможности приводятся различные

варианты решений;

– «хорошо» выставляется студенту, если в задаче приводится корректный и логически правильный ответ, но не учитываются разные варианты возможных решений и переформулировок условий задачи;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе только намечается правильное решение задачи;

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы и отсутствует научно обоснованный подход к решению задачи.

Ориентировочные практико-ориентированные задания по учебному курсу

1. Ответьте, какой из примеров поведения руководителя соответствует модели X, а какой – модели Y.

А. Руководитель дает точные указания, определяющие что и как нужно сделать.

Б. Руководитель обозначает подчиненному задачу, предлагая самостоятельно решить, как ее выполнять.

Опишите особенности личности и мотивации исполнителя, которые нужно учитывать руководителю при выборе модели поведения.

2. Определите, какой из аспектов лидерства (интеллектуальный, эмоциональный, волевой, деловой, волевой, организационный) проявил каждый из сотрудников в нижеописанной ситуации.

Генеральный директор небольшой компании, в которой работает Татьяна, уехал в отпуск и отключил мобильный телефон. Выяснилось, что из-за проблем с законом одного из основных клиентов компании ее счета были заблокированы, а почтовый сервер отключен. Сотрудники оказались в панике. Несмотря на то, что Татьяна не обладала особыми полномочиями, она предложила коллегам сохранять спокойствие, не закрывать офис. Ситуацию отключения сервера использовать как повод позвонить клиентам и напомнить о себе. Кроме того, она предложила сотрудникам срочно сообщить наиболее важным клиентам о кризисной ситуации и попросить отсрочку на пару недель, пока директор не вернется из отпуска.

3. В фирме, выпускающей холодильное оборудование, сложился неоднородный персонал. Одни сами хотят помочь руководству, а другие не проявляют инициативы и ждут указаний. Руководитель пользуется большим авторитетом и стремится к тому, чтобы коллектив стремился к повышению производительности труда и конкурентоспособности организации. Зарплата на фирме хорошая, и многие сотрудники работают по принципу: «От добра добра не ищут».

Помогите советами руководителю этой организации. Что нужно предпринять в данной ситуации?

4. Представьте себе, что вас назначили начальником сборочного цеха. Что вы станете делать, если произошли сбои в работе, которые привели к остановке конвейера?

А. Каким образом вы будете осуществлять текущий контроль?

Б. Что будете делать с операторами, по вине которых остановился конвейер?

В. Каковы будут ваши первые слова, адресованные им?

Г. Будете ли вы использовать соответствующие санкции, или замените их другими мерами воздействия?

5. ЗАО «Хеопс» является туристической компанией с численностью персонала 37 человек. Компания организована в 1993 году и специализируется на морских и речных круизах. Компания имеет связи более чем с 30 зарубежными компаниями по всему миру. Клиенты компании довольны обслуживанием и отдыхом, о чём свидетельствуют многочисленные записи в книге предложений. Для обеспечения конкурентного преимущества руководству ЗАО «Хеопс» приходится уменьшать накладные расходы и снижать себестоимость туров. Генеральный директор с согласия специалистов компании реализовал управленческое решение, по которому основной центр работы переместился в производственный отдел.

Работники вспомогательного отдела часть рабочего времени стали уделять функциям производственного отдела, в том числе оформлению путёвок, виз и др. За счёт такого перемещения удалось обслужить большее количество клиентов. И прибыль компании стала увеличиваться. Однако через полгода количество клиентов стало постепенно уменьшаться. Хотя жалоб

не было, но характер обслуживания уже перестал в полной мере удовлетворять клиентов. Прибыль компании пошла вниз. Руководство компании было в недоумении от результата управленческого решения.

В целях устранения возникшей проблемы руководством компании было подготовлено и проведено общее собрание сотрудников, на котором с помощью метода «мозгового штурма» были определены некоторые новые технологии продвижения туристических услуг на рынке.

Задачи:

- а. Определить тип исследования и решения управленческой проблемы
- б. Определить и сформулировать проблему, стоящую перед менеджментом организации
- в. Определить тип проблемы
- г. Определить причины (факторы), послужившие причиной возникновения указанной проблемы
- д. Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы.

6. На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения.

Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?

7. В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий.

По какой технологии вы будете заполнять ставки? Обоснуйте свое решение.

Процедуры принятия решений (по Вруму).

Авторитарная. Решение принимается руководителем самостоятельно без консультации с подчиненными.

Квазиавторитарная. Менеджер использует подчиненных в качестве сборщиков информации, необходимой для принятия решений, затем принимает его самостоятельно.

Консультативная. Менеджер проводит консультации с подчиненными по отдельности и самостоятельно принимает решение с учетом мнения подчиненных или без него.

Квазиколегиальная. Сбор требуемой для решения информации и ее обсуждение проводится совместно с руководителем и подчиненными. Последнее слово в решении остается за руководителем.

Коллегиальная. Все этапы работы проводятся совместно. Менеджер принимает участие в окончательной формулировке решения наравне с подчиненными.

8. Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый для Вас вариант решения и обоснуйте его.

9. Между двумя Вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам с просьбой о помощи. Ваше поведение в этой ситуации?

10. На переговорах вместо того, чтобы выдвигать конкретные предложения, оппонент ссылается на Ваши прежние промахи, имевшие место несколько месяцев назад. Как Вы поступите в этом случае?

Тесты знаний

Тест знаний – это инструмент оценивания обученности учащихся, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Требования к ответам на тест знаний

Студенту за ответ, совпадающий с ключом, ставится один балл. Неправильный ответ оценивается нулем.

Шкалы оценивания тестов знаний студентов очного отделения

Для студентов очной формы обучения итоговым показателем успешности является общее число правильно решенных заданий в тесте.

Шкалы оценивания тестов знаний студентов заочного отделения

- «отлично» выставляется студенту, если он набрал не менее 80 процентов от максимального результата;
- «хорошо» выставляется студенту, если он набрал от менее 60 процентов от максимального результата;
- «удовлетворительно» выставляется студенту, если он набрал не менее 45 процентов от максимального результата;
- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он набрал менее 45 процентов от максимального результата.

Примерные задания тестового контроля по психологии управления

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

- а) компетенция
- б) интеллект
- в) опыт
- г) инсайт.

2. «Мозговой штурм» был разработан:

- а) У. Гордоном
- б) Дж. Гилфордом
- в) А. Осборном
- г) К. Роджерсом.

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

- а) подготовка
- б) обсуждение идей
- в) оценка и отбор идей.
- г) изучение литературы.

4. Одно из первых исследований стилей руководства было проведено в 1939 году:

- а) К. Левиным
- б) З. Фрейдом
- в) Ф. Тейлором
- г) Р. Блейком.

5. Понятие стратегии включает в себя:

- а) планирование и проведение в жизнь генеральной линии
- б) наличие цели
- в) помощью психолога
- г) использование всех доступных средств.

6. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется:

- а) организационной культурой
- б) социально-психологическим климатом коллектива
- в) внутренней политикой
- г) межличностными отношениями.

7. Метод опроса

- а) использует специально разработанные анкеты
- б) позволяет получить точные результаты
- в) должен применяться только на детях
- г) все ответы верны.

8. Как правило, творческие личности характеризуются

- а) консерватизмом
- б) хорошим включением в социальную группу
- в) четко установленными представлениями о жизни
- г) все ответы неверны.

9. Метод активизации коллективной творческой деятельности:

- а) мозговой штурм
- б) групповой штурм
- в) медитация
- в) все ответы верны.

10. М. Дойч считает, что обе стороны достигают успеха только при использовании стратегии:

- а) сотрудничества
- б) компромисса
- в) уступки
- г) соперничества.

4.3. Рейтинг-план дисциплины «Психология управления»

Направление– 37.03.01 «Психология», направленность (профиль) подготовки «Практическая психология», 3 курс, 6 семестр.

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий в модуле	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1				
Текущий контроль				
1. Устный групповой опрос	2	2	0	4
2. Практико-ориентированное задание	4	1	1	4
3. Контрольная работа	7	1	0	7
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	17	0	17
Всего				32
Модуль 2				
Текущий контроль				
1. Устный групповой опрос	2	3	0	6
2. Практико-ориентированное задание	4	1	1	4
3. Контрольная работа	7	1	0	7
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	15	0	15
Всего				32
Модуль 3				
Текущий контроль				
1. Устный групповой опрос	2	3	0	6
2. Доклады	4	1	1	4
3. Практико-ориентированное задание	4	2	1	8
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	18	0	18
Всего				36

Итого				100
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада			0	3
2. Проведение исследований			0	3
3. Публикация статей			0	4
Итого				110
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1.Посещение лекционных за-			0	-6
2.Посещение практических (семинарских, лабораторных) занятий			0	-10
Итоговый контроль - зачет				

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5. 1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины «Психология управления»

а) основная литература

1. Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А. Психология управления: учеб. пособие: [электронный ресурс]. – М.: Флинта, 2015. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

2. Козьяков Р. Б. Психология управления: учебное пособие: [электронный ресурс]. – М.: Директ-Медиа, 2014. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

б) дополнительная литература

3. Антонова Н. В. Психология управления: учебное пособие: [электронный ресурс]. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2010. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

4. Галиуллина С. Д. Психология управления: учебное пособие: [электронный ресурс]. – Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

5. Захарова Л. Н. Психология управления: учеб. пособие: [электронный ресурс]. – М.: Логос, 2011. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

6. Мандель Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+: учебное пособие: [электронный ресурс]. –М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины «Психология управления»

А. Отечественные источники литературы:

- электронный каталог библиотеки Башгосуниверситета;
- электронный каталог библиотеки МГУ им. М.В. Ломоносова:

<http://www.lib.msu.su/>;

- электронная библиотека статей: <http://www.eLibrary.ru>;
- сайт факультета психологии МГУ: <http://www.flogiston.ru>;
- сайт факультета психологии образования МГППУ: <http://www.fpo.ru/>;

Б. Зарубежные источники литературы по психологии:

- Википедия (<https://www.wikipedia.org/>) и Сколапедия(<http://www.scholarpedia.org/>);
- Сервисы «Google Scholar» и «Google Books»;
- бесплатные ресурсы издательств Sage (www.sagepublications.com), Wiley (wileyonlinelibrary.com), Taylor &Francis (<http://www.tandfonline.com>) и др.;
- англоязычный справочный материал по данному предмету можно найти на сайте Американской психологической ассоциации (<http://www.apa.org>);
- бесплатный справочный материал в виде учебников, который находится по адресу:

(<https://en.wikibooks.org/wiki/SubjectPsychology>);

- библиотека бесплатной литературы для студентов (onlinecollegeclasses), находящаяся по адресу: <http://www.onlinecollegeclasses.com/textbooks/psychology/>.

Перечень информационных ресурсов библиотеки Башгосуниверситета

Перечень договоров ЭБС (за период, соответствующий сроку получения образования по ООП)			
Факультет	Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
Факультет психологии	2015/2016	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» № 587 от 29.07.2015 г.	С 01.10.2015 по 30.09.2016 г.
		Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» №690 от 26.07.2016 г.	С 01.10.2016 по 30.09.2017 г.
		Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» № 586 от 29.07.2015 г.	С 01.10.2015 по 30.09.2016 г.
		Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» №691 от 01.08.2016 г.	С 01.10.2016 по 30.09.2017 г.
		Электронная база данных диссертаций РГБ, Договор с ФГБУ «РГБ» № 095/04/0496 от 19.10.2015 г.	С 19.10.2015 по 18.10.2016 г.
		База данных периодических изданий (на платформе EastViewEBSCO), договор с ООО «ИВИС» № 381 от 08.06.2015 г.	С 08.06.2015 по 30.06.2016 г.
		База данных периодических изданий (на платформе EastViewEBSCO), договор с ООО «ИВИС» №85-П от 10.06.2016 г.	С 10.06.2016 по 30.06.2017 г.
		База данных периодических изданий на платформе Научной электронной библиотеки (eLibrary), Договор с ООО «РУНЭБ» № 1051 от 18.11.2015 г.	С 01.01.2015 до 31.12.2016 г.
		База данных международных индексов научного цитирования SCOPUS, договор с ГПНТБ России №2/БП/32 от 01.06.2015 г.	С 01.06.2015 по 31.12.2015 г.
		База данных международных индексов научного цитирования WebofScience, договор с ГПНТБ России №1/БП/5 от 01.06.2015 г.	С 01.06.2015 по 31.12.2015 г.
		База данных компании AnnualReviews, договор с ГПНТБ России №AR 593/004 от 01.03.2016 г.	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		База данных компании Questel, договор с ГПНТБ России № /593/004 от 01.03.2016 г.	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
	База данных издательства Taylor&Francis, договор с ГПНТБ России №T&F/593/004 от 01.03.2016 г.	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.	
	2016/2017	Договор на БД AnnualReviews между БашГУ и ГПНТБ России №AR 593/004 от 01.03.2016	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		Договор на БД QuestelOrbit между БашГУ и ГПНТБ России №Questel 593/004 от 01.03.2016	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F 593/004 от 01.03.2016	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		Договор на БД SCOPUS между БашГУ и ГПНТБ России №SCOPUS/043 от 20.07.2016	С 20.07.2016 по 31.12.2016
		Договор на БД WebofScience между БашГУ и ГПНТБ России №WoS/7 от 20.09.2016	С 20.09.2016 по 31.12.2016

		Договор на ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 691 от 01.08.2016	С 01.10.2016 по 30.09.2017
		Договор на ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 690 от 26.07.2016	С 01.10.2016 по 30.09.2017
		Договор на БД диссертаций между БашГУ и РГБ № 1067/095/04/0368 от 25.11.2016	С 25.11.2016 по 24.11.2017
		Договор на БД WileyJournals между БашГУ и ГПНТБ России №Wiley /6 от 01.12.2016	С 01.12.2016 по 31.12.2017
		Договор на доступ к электронным научным периодическим изданиям между БашГУ и РУНЭБ № 1051 от 11.11.2016	С 01.01.2017 по 31.12.2017
		Договор на БД периодических изданий между БашГУ и «ИВИС» № 85-П от 10.06.2016	С 01.07.2016 по 30.06.2017
		Договор на БД AnnualReviews между БашГУ и ГПНТБ России №AR/6 от 09.01.2017	С 01.12.2016 по 31.12.2017
		Договор на БД ProQuest между БашГУ и ГПНТБ России №ProQuest/6 от 01.04.2017	С 01.04.2017 по 31.12.2017
		Договор на БД QuestelOrbit между БашГУ и ГПНТБ России №Questel /6 от 09.01.2017	С 09.01.2017 по 31.12.2017
		Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F/6 от 09.01.2017	С 09.01.2017 по 31.03.2017
		Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F/6 от 01.04.2017	С 01.04.2017 по 31.12.2017
	2017/2018	Договор на ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 838 от 29.08.2017	С 01.10.2017 по 30.09.2018
		Соглашение о сотрудничестве на бесплатные лекции ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 16/17 от 28.08.2017	С 28.08.2017 по 30.09.2018
		Договор на ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 836 от 29.08.2017	С 01.10.2017 по 30.09.2018
		Договор на БД диссертаций между БашГУ и РГБ № 095/04/0220 от 06.12.2017	С 06.12.2017 по 05.12.2018
		Договор на доступ к электронным научным периодическим изданиям между БашГУ и РУНЭБ № 1256 от 13.12.2017	С 18.12.2017 по 17.12.2018
		Договор на БД периодических изданий между БашГУ и «ИВИС» № 136-П от 03.07.2017	С 01.07.2017 по 30.06.2018
		Договор на БД SCOPUS между БашГУ и ГПНТБ России №SCOPUS/6 от 08.08.2017	С 08.08.2017 по 31.12.2017
		Договор на БД WebofScience между БашГУ и ГПНТБ России №WoS/43 от 01.04.2017	С 01.04.2017 по 31.03.2018
		Договор на БД SpringerNature между БашГУ и ГПНТБ России №Springer/6 от 25.12.2017	С 25.12.2017 по 31.12.2018
		Договор на БД AnnualReviews между БашГУ и ГПНТБ России №AR/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
		Договор на БД ProQuest между БашГУ и ГПНТБ России №ProQuest/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
		Договор на БД QuestelOrbit между БашГУ и ГПНТБ России №Questel /6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
	Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018	

2018/2019	Договор на БД SCOPUS между БашГУ и ГПНТБ России №SCOPUS/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 31.12.2018
	Договор на БД WebofScience между БашГУ и ГПНТБ России №WoS/39 от 02.04.2018	С 02.04.2018 по 31.12.2018
	Договор на БД WileyJournals между БашГУ и ГПНТБ России №Wiley /6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
	Договор на БД периодических изданий между БашГУ и «ИВИС» № 133-П1650 от 03.07.2018	С 01.07.2018 до 30.06.2019
	Договор на ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 847 от 03.09.2018	С 01.10.2018 по 30.09.2019
	Договор на ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 848 от 03.09.2018	С 01.10.2018 по 30.09.2019
	Соглашение на бесплатные коллекции в ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 961 от 01.10.2018	С 01.10.2018 по 30.09.2019
Договор на доступ к электронным научным периодическим изданиям между БашГУ и РУНЭБ № 1262 от 11.12.2018	С 11.12.2018 по 31.12.2019	

6. Материально-техническая база, необходимая

для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Психология управления»

При изучении данной дисциплины применяются специализированные аудитории (компьютерный класс с выходом в Интернет), технические средства обучения (мультимедийный проектор, ноутбук).

<p>1. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория 602 б (гуманитарный корпус), аудитория № 603 (гуманитарный корпус).</p> <p>2. помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (гуманитарный корпус).</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: аудитория № 601 б (гуманитарный корпус).</p> <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 604 (гуманитарный корпус).</p>	<p>Аудитория № 602 б Учебная мебель</p> <p>Аудитория № 603 Учебная мебель, доска</p> <p>Читальный зал № 5 (гуманитарный корпус) Учебная мебель – 27 посадочных мест, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., сканер Epson V33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p> <p>Аудитория № 601 б Учебная мебель</p> <p>Аудитория № 604 Учебная мебель</p>	<p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)</p>
--	--	--

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
дисциплины «Психология управления» на 6 семестр
очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	32,2
лекций	
практических/ семинарских	32
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	39,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	

Форма(ы) контроля:
Зачет 6 семестр

№ п/п	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	Задания по СРС	Форма текущего контроля
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	<p>Теоретические основы психологии управления Предмет, объект, задачи и методы психологии управления. Основные понятия и законы психологии управления. Основные школы науки управления. Общие подходы в теории управления: процессуальный подход, системный подход, ситуационный подход.</p>		4		5	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №1

2	<p>Психология субъекта управленческой деятельности Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Менеджер, руководитель как субъект организации. Отбор и профессиональная подготовка менеджеров. Деловые и личностные качества руководителя, менеджера. Лидерство и руководство в современной организации. Психологический портрет эффективного руководителя.</p>	4			5	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)
3	<p>Психологическое обеспечение управленческой деятельности Психологическая сущность управленческой деятельности. Функциональный анализ управленческой деятельности. Мотивационное обеспечение деятельности человека. Понятие о мотивах и потребностях. Мотивации исполнительской деятельности персонала</p>	4			5	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 2-3, тест знаний

4	<p>Принятие решений руководителями, менеджерами Рефлексивный анализ управленческой деятельности. Управленческие решения. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Организационные факторы управленческих решений.</p>	4	5	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №4
5	<p>Целевое, исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности Цели профессиональной деятельности. Управленческие задачи. Основные средства реализации профессиональной деятельности - действия и операции. Исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности. Контроль и управление.</p>	4	5	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)

6	<p>Организационная культура и лидерство Прямые (административные) и косвенные (психологические) методы управления. Организационная культура как системный метод управления. Типология организационных культур. Лидер и его психологические особенности. Лидерство руководителя. Неформальное лидерство в организации</p>	4		5	1, 2, 3, 4,5, 6	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 5-6, тест знаний
7	<p>Лидерство как организационно-психологический феномен Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности. Теория стилей управления. Руководство и лидерство. Концепции стилей руководства. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах.</p>	4		5	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания, к докладам	устный опрос, доклады, решение практико-ориентированной задачи № 7-8

8	<p>Деловое общение в больших и малых группах Отношение и общение. Деловые отношения в организации. Понятия команда, малая группа. Формирование и функционирование команды. Переговоры и конфликты в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров.</p>		4		4,8	1, 2, 3, 4,5,6	<p>Подготовка к устному опросу и докладам, подготовка к решению практико-ориентированных задач и к тестированию</p>	<p>устный опрос, доклады, тестирование, решение практико-ориентированной задачи № 9,10</p>
	Общее количество часов		32		39,8			

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
дисциплины «Психология управления» на 3 курс (зимняя сессия)
заочная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	10,7
лекций	
практических/ семинарских	10
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	0,7
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	57,5
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	3,8

Форма(ы) контроля:
Зачет 3 курс

№ п/п	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	Задания по СРС	Форма текущего контроля
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	<p>Теоретические основы психологии управления Предмет, объект, задачи и методы психологии управления. Основные понятия и законы психологии управления. Основные школы науки управления. Общие подходы в теории управления: процессуальный подход, системный подход, ситуационный подход.</p>		1		7	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №1

2	<p>Психология субъекта управленческой деятельности Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Менеджер, руководитель как субъект организации. Отбор и профессиональная подготовка менеджеров. Деловые и личностные качества руководителя, менеджера. Лидерство и руководство в современной организации. Психологический портрет эффективного руководителя.</p>	1		7	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)
3	<p>Психологическое обеспечение управленческой деятельности Психологическая сущность управленческой деятельности. Функциональный анализ управленческой деятельности. Мотивационное обеспечение деятельности человека. Понятие о мотивах и потребностях. Мотивации исполнительской деятельности персонала</p>	1		7	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 2-3, тест знаний

4	<p>Принятие решений руководителями, менеджерами Рефлексивный анализ управленческой деятельности. Управленческие решения. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Организационные факторы управленческих решений.</p>		1		7	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №4
5	<p>Целевое, исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности Цели профессиональной деятельности. Управленческие задачи. Основные средства реализации профессиональной деятельности - действия и операции. Исполнительское (операционное) обеспечение профессиональной деятельности. Контроль и управление.</p>		1		7	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)

6	<p>Организационная культура и лидерство</p> <p>Прямые (административные) и косвенные (психологические) методы управления. Организационная культура как системный метод управления. Типология организационных культур. Лидер и его психологические особенности. Лидерство руководителя. Неформальное лидерство в организации</p>	1		7	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 5-6, тест знаний
7	<p>Лидерство как организационно-психологический феномен</p> <p>Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности. Теория стилей управления. Руководство и лидерство. Концепции стилей руководства. Социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах.</p>	2		8,5	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, к докладам	устный опрос, доклады, решение практико-ориентированной задачи № 7-8

8	<p>Деловое общение в больших и малых группах</p> <p>Отношение и общение. Деловые отношения в организации. Понятие: команда, малая группа. Условия формирования команды. Формирование и функционирование команды. Переговоры и конфликты в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров.</p>		2		9	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу и докладам, подготовка к решению практико-ориентированных задач и к тестированию	устный опрос, доклады, тестирование, решение практико-ориентированных задач № 9,10
	Всего часов		10		57,5			