



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП
«Менеджмент»

Глотова Е.А.
(подпись) (Ф.И.О. рук. ОП)
« ____ » _____ 201 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий (ая) кафедрой
менеджмента

Глотова Е.А.
(подпись) (Ф.И.О. зав. каф.)
« ____ » _____ 201 ____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

Направление подготовки **38.03.02 «Менеджмент»**

Форма подготовки очная / заочная

курс 4/5 семестр 8/
лекции 28/10 час.
практические занятия 28/14 час.
лабораторные работы 0/0 час.
в том числе с использованием МАО лек. 0/0 /пр. 14/6 /лаб. 0/0 час.
всего часов аудиторной нагрузки 56/24 час.
в том числе с использованием МАО 14/6 час.
самостоятельная работа 88/120 час.
в том числе на подготовку к экзамену – 0 час.
контрольные работы (количество) – не предусмотрены
курсовая работа / курсовой проект – не предусмотрены
зачет – 8 семестр / 5 курс
экзамен – не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора от 04.04.2016 г. № _____.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента, протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий (ая) кафедрой к.п.н., Глотова Е.А.
Составитель (ли): к.п.с.н., доцент Дроздов И.Н.

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

Е.А. Глотова
(И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

Е.А. Глотова
(И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Bachelor's degree in 38.03.02 «Management»

Course title: Psychology of management

Variable part of Block, 4 credits

Instructor: Drozdov I.N., Associate Professor of Management

At the beginning of the course a student should be able to: the ability to find organizational and managerial decisions and the willingness to take responsibility for them from the standpoint of the social significance of the decisions made (OPC-2), the ability to design organizational structures, participate in the development of strategies for managing human resources of organizations, plan and implement activities, distribute and delegate powers based on personal responsibility for the activities carried out (OPC-3), ownership of decision-making methods in the management of operating (production) activities of organizations (OPC-6), possession of skills to use basic theories of motivation, leadership and power to solve strategic and operational management tasks, as well as to organize group work based on knowledge of group dynamics processes and team building principles, ability to audit human resources and diagnose organizational culture (PC -1), possession of various ways of resolving conflict situations in the design of interpersonal, group and organizational communications based on modern personnel management technologies, including in the intercultural environment (PC-2).

Learning outcomes: the ability to design organizational structures, participate in the development of strategies for managing human resources of organizations, plan and implement activities, distribute and delegate authority, taking into account personal responsibility for the activities carried out (OPC-3), possession of various ways to resolve conflicts in the design of interpersonal, group and organizational communications on the basis of modern personnel management technologies, including in the intercultural environment (PC-2).

Course description: theoretical foundations of management psychology, the personality of a manager in management psychology, personality as a subject of management, managerial communication in the activities of a manager, psychology of managerial influence in the activities of a manager, psychology of management of group phenomena and processes in activities of a manager.

Main course literature:

Drozdov I. N. Managing personnel and communications of an innovative project: a manual for universities / I. N. Drozdov. Vladivostok: Far Eastern Federal University Publishing House, 2014. - 191 p. - 10 copies - Access Mode: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:764013&theme=FEFU>

Technologies of effective professional and managerial activity: study guide / Far Eastern Federal University, School of Economics and Management; [comp. I.N. Drozdov]. Vladivostok: Far Eastern Federal University Publishing House, 2013. - 342 p. - 11 copies - Access Mode: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:729530&theme=FEFU>

Form of final knowledge control: set-off.

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Психология управления»

Учебный курс «Психология управления» предназначен для студентов по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент очно/заочной форм обучения.

Дисциплина «Психология управления» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (28/10 часов), практические занятия (28/14 часов, в том числе МАО 14/6 часов), самостоятельная работа студентов (88/120 часов, в том числе 0/4 часа на подготовку к зачёту). Дисциплина реализуется на 4/5 курсе в 8/ семестре.

Дисциплина «Психология управления» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Основы менеджмента», «Основы управления персоналом», «Теория организации и организационное поведение» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление изменениями и инновациями», «Управление результативностью маркетинга».

Содержание дисциплины состоит из 6 тем и охватывает следующий круг вопросов: теоретические основы психологии управления, личность руководителя в психологии управления, личность как субъект управления, управленческое общение в деятельности руководителя, психология управленческого воздействия в деятельности руководителя, психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.

Цель - развитие у студентов должного уровня компетенций, позволяющих эффективно применять современные разработки в области психологии для повышения результативности и качества профессионально-управленческой деятельности.

Задачи:

- освоить теоретические основы психологии управления;
- овладеть методами выявления, развития и эффективного применения человеческих ресурсов для достижения целей организации;
- обрести умения повышать продуктивность профессионально-управленческой деятельности.

Для успешного изучения дисциплины «Психология управления» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- *Общепрофессиональные:* способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2), способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3), владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6).

- *Профессиональные:* владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1), владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде (ПК-2).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций).

| Код и формулировка компетенции | Этапы формирования компетенции | |
|--|--------------------------------|--|
| ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | Знает | основы психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| | Умеет | применять принципы психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| | Владеет | навыками использования методов психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде | Знает | основы психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде |
| | Умеет | применять основные принципы психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде |
| | Владеет | навыками использования методов психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде |

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Психология управления» применяются следующие методы активного /

интерактивного обучения: групповая дискуссия, эссе, брейнсторминг, индивидуальное творческое задание.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Тема 1. Теоретические основы психологии управления (4/1 час.)

Управление как социальный феномен. Предмет управления. Особенности становления культуры управления. Тенденции развития управленческой мысли. Психология управления как наука.

Тема 2. Личность руководителя в психологии управления (4/1 час.)

Руководство и лидерство как социальные феномены. Основные функции управленческой деятельности. Основные теории лидерства. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя. Психология индивидуального стиля управления. Деловая карьера руководителя.

Тема 3. Личность как субъект управления (4/2 час.)

Личность подчиненного в психологии управления. Адаптация подчиненного к условиям организации. Управление регуляцией социального поведения и деятельности личности подчиненного. Организационные ценности как регулятор поведения и деятельности подчиненного.

Тема 4. Управленческое общение в деятельности руководителя (4/2 час.)

Управленческое общение как социальный феномен. Межличностное восприятие в управленческом общении. Особенности управленческой коммуникации. Условия эффективной управленческой коммуникации.

Тема 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя (6/2 час.)

Сущность управленческого воздействия руководителя. Характеристика основных способов управленческого воздействия. Типология субъектов психологического воздействия. Распоряжение руководителя как форма

управленческого воздействия. Подготовка и принятие управленческих решений. Делегирование руководителем своих полномочий.

Тема 6. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя (6/2 час.)

Социальная организация как объект управления. Механизмы групповой динамики в организации. Феномены групповой жизнедеятельности. Распределение деловых ролей в организации. Управление социально-психологическим климатом организации. Коммуникационная структура организации. Способы противодействия организационным слухам. Социометрия как метод диагностирования межличностных взаимоотношений в организации.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия

(28/14час., в том числе 14/6 час. с использованием методов активного обучения)

Занятие 1. Теоретические основы психологии управления (4/1 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2/0 час.)

1. Управление как социальный феномен.
2. Тенденции развития управленческой мысли.
3. Психология управления как наука.

Занятие 2. Личность руководителя в психологии управления (4/1 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2/0 час.)

1. Основные функции управленческой деятельности.

2. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя.

3. Психология индивидуального стиля управления.

4. Деловая карьера руководителя.

Занятие 3. Личность как субъект управления (4/2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2/1 час.)

1. Личность подчиненного в психологии управления.

2. Адаптация подчиненного к условиям организации.

3. Управление регуляцией социального поведения и деятельности личности подчиненного.

Занятие 4. Управленческое общение в деятельности руководителя (4/2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2/1 час.)

1. Межличностное восприятие в управленческом общении. Особенности управленческой коммуникации.

2. Условия эффективной управленческой коммуникации.

Занятие 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя (4/2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2/1 час.)

1. Типология субъектов психологического воздействия.

2. Распоряжение руководителя как форма управленческого воздействия.

3. Подготовка и принятие управленческих решений.

4. Делегирование руководителем своих полномочий.

Занятие 6. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя (4/2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2/1 час.)

1. Механизмы групповой динамики в организации.
2. Распределение деловых ролей в организации.
3. Управление социально-психологическим климатом организации.
4. Коммуникационная структура организации.
5. Способы противодействия организационным слухам.

Занятие 7. Психология управленческого труда руководителя (2/2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (1/1 час.)

1. Особенности телефонной деловой беседы.
2. Подготовка и выступление перед аудиторией.
3. Особенности подготовки и проведения служебного совещания.

Занятие 8. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя (2/2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (1/1 час.)

1. Причины возникновения конфликтов в организации.
2. Управление конфликтами в организации.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психология управления» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов

самостоятельной работы;

– критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

| № п/п | Контролируемые разделы / темы дисциплины | Коды и этапы формирования компетенций | Оценочные средства | | |
|-------|---|---------------------------------------|--------------------|--|--|
| | | | текущий контроль | промежуточная аттестация | |
| 1. | Тема 1. Теоретические основы психологии управления | ОПК-3 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 1-3 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 1-3 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 1-3 |
| 4. | Тема 2. Личность руководителя в психологии управления | ОПК-3 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 3-6 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 3-6 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 3-6 |
| 7. | Тема 3. Личность как субъект управления | ОПК-3 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 7-10 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 7-10 |

| | | | | | |
|-----|---|------|---------|---|--|
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№7-10 |
| 10. | Тема 4. Управленческое общение в деятельности руководителя | ПК-2 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 11-14 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 11-14 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 11-14 |
| 13. | Тема 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя | ПК-2 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 15-20 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 15-20 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 15-20 |
| 16. | Тема 6. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя | ПК-2 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 21-30 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 21-30 |

| | | | | | |
|--|--|--|---------|---|--|
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 21-30 |
|--|--|--|---------|---|--|

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Дроздов, И. Н. Управление персоналом и коммуникациями инновационного проекта : учебное пособие для вузов / И. Н. Дроздов. Владивосток: [Изд-во Дальневосточного федерального университета](#), 2014. - 191 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:764013&theme=FEFU>

2. Технологии эффективной профессионально-управленческой деятельности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 342 с. – 11 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:729530&theme=FEFU>

3. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 191 с. – 10 экз. - Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717506&theme=FEFU>

4. Человек и его потребности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 210 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717524&theme=FEFU>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Архангельский Г.А. Тайм-менеджмент. Полный курс: Учебное пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев ; Под ред. Г.А. Архангельского. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 311 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961418811.html>

2. Дроздов, И. Н. Компетентность руководителя как субъекта оценки и отбора персонала : монография / И. Н. Дроздов. – Владивосток: Изд. дом Дальневосточного федерального университета, 2012. - 197 с. – 5 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:688755&theme=FEFU>

3. Дроздов, И. Н. Психология управленческой деятельности в муниципальном образовании : учебно-методическое пособие / И. Н. Дроздов. – Владивосток: ПИГМУ, 2008. - 98 с. – 1 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:285299&theme=FEFU>

4. Дроздов, И. Н. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих : учебно-методическое пособие / И. Н. Дроздов ; Владивосток: ПИГМУ, 2008. - 96 с. – 1 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:285377&theme=FEFU>

5. Инфраструктура предпринимательской деятельности : учеб. пособие / [сост. И. Н. Дроздов]. – Владивосток : Дальневост. федерал. ун-т, 2013. – 208 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717466&theme=FEFU>

6. Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта / Манфред Кетс де Врис; Пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2011. - 276 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961414837.html>

7. Кови С. Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Стивен Кови; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 88 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961416800.html>

8. Лазарев Д. Корпоративная презентация: Как продать идею за 10 слайдов / Дмитрий Лазарев. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 304 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961418750.html>

9. Лазарев Д. Презентация: Лучше один раз увидеть! / Дмитрий Лазарев. - 3-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2011. - 126 с. + цв. вкл. 16 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961414455.html>

10. Межкультурные коммуникации и лидерство : учебное пособие / [сост. И.Н. Дроздов]/ - Владивосток, Дальневост. федерал. ун-т, 2013. – 316 с. – 10 экз. - Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717475&theme=FEFU>

11. Панфилова А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.П. Панфилова. - 3-е изд. - М. : Флинта, 2012. - 320 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976501744.html>

12. Перл Д. Опять совещание?! Как превратить пустые обсуждения в эффективные / Дэвид Перл; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 238 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422443.html>

13. Пирсон Б. MBA в кармане: Практическое руководство по развитию ключевых навыков управления / Барри Пирсон, Нил Томас; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2011. - 339 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961415834.html>

14. Самоменеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. - М.: Издательство Московского университета, 2012. - 368 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062542.html>

15. Фройнд Дж. Переговоры каждый день: Как добиваться своего в любой ситуации / Джеймс Фройнд; Пер. с англ. - М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. - 276 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961443660.html>

16. Чумиков А.Н. Переговоры - фасилитация - медиация: Учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Чумиков. - М.: ЗАО Издательство "Аспект Пресс", 2014. - 160 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756707380.html>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Научная библиотека ДВФУ. – Режим доступа: <http://www.dvfu.ru/web/library/nb1>

2. Научная электронная библиотека (НЭБ). – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

3. Электронная библиотека «Консультант студента». – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/>

4. Электронно-библиотечная система znanium.com НИЦ "ИНФРА-М". – Режим доступа: <http://znanium.com/>

5. Электронная база данных Taylor&Francis Group – Режим доступа: <http://www.tandfonline.com/>

6. Электронная база данных EBSCOhost. – Режим доступа: <http://search.ebscohost.com/>

7. Электронная база данных Scopus. – Режим доступа:
<http://www.scopus.com/>

8. Электронная база данных [Web of Science](http://apps.webofknowledge.com/). – Режим доступа:
<http://apps.webofknowledge.com/>

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Психология управления» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Психология управления» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических заданий с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Психология управления» является зачёт, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Психология управления» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Психология управления» для аттестации на зачёте следующие: 86-100 баллов – «отлично» («зачтено»), 76-

85 баллов – «хорошо» («зачтено»), 61-75 баллов – «удовлетворительно» («зачтено»), 60 и менее баллов – «неудовлетворительно» («незачтено»).

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Подготовку к практическим занятиям необходимо проводить заранее,

чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо предоставить письменную разработку в рамках темы пропущенного занятия.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Алгоритм изучения дисциплины

В процессе освоения дисциплины слушатель должен прорабатывать лекционный материал, изучать рекомендованную литературу, кратко конспектировать материал.

Основное внимание при освоении дисциплины уделяется вопросам самостоятельной работы студентов с рекомендованной основной и дополнительной литературой с использованием информационных ресурсов ДВФУ, и электронно-библиотечных систем (электронных библиотек).

Самостоятельная работа начинается с получения и уяснения темы и содержания задания. Домашнее задание выдается в письменной форме не менее чем за две недели до контрольной даты, предполагающей проведение оценочного мероприятия. В процессе консультации с преподавателем, составляется календарный план индивидуальной или групповой работы с учетом сложности задания и времени, отведенного на его выполнение.

При подготовке к практическим занятиям и к зачёту - базовой является рекомендованная основная и дополнительная литература. В тоже время, для продуктивной самостоятельной работы и успешной подготовки к практическим и зачётным занятиям слушателям рекомендуется проработать и проанализировать последние отечественные и зарубежные публикации в журналах, периодической печати и интернет-изданиях, а также информацию, находящуюся в свободном интернет-доступе.

По самым сложным аспектам изучаемого вопроса слушатели могут получить дополнительные разъяснения во время индивидуальных и групповых консультаций.

Освоение каждой конкретной темы предполагает самопроверку по контрольным вопросам (представлены ниже).

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы слушателей осуществляется в рамках практических занятий в форме текущего опроса, групповой дискуссии и брейнсторминга, написание эссе, разбора конкретных ситуаций, выполнения творческих заданий, презентаций, тестирования.

Практическое занятие предусматривает не только оценку уровня самоподготовки слушателей, но и формирование умений и навыков выступления перед аудиторией, а также защиты своей точки зрения. Задача слушателя не просто изложить, но и обосновать свою точку зрения с использованием конкретных фактов и примеров.

Значимым результатом подготовки к практическому занятию является выступление докладчика с показом индивидуальной или групповой презентации.

В рамках оценки результатов самостоятельной работы оценивается подготовленность слушателя, список проработанной литературы, использование отечественных и зарубежных периодических изданий, наглядность презентации, использование мультимедийных средств и материалов, полнота и правильность ответов на заданные вопросы.

Рекомендации по использованию методов активного обучения

Для повышения эффективности образовательного процесса и формирования активной личности студента важную роль играет такой принцип обучения как познавательная активность студентов. Целью такого обучения является не только освоение знаний, умений, навыков, но и формирование основополагающих качеств личности, что обуславливает необходимость использования методов активного обучения, без которых невозможно формирование специалиста, способного решать профессиональные задачи в современных рыночных условиях.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в

качестве методов активного обучения целесообразно использовать следующие методы: групповая дискуссия, эссе, брейнсторминг, индивидуальное творческое задание.

Данные методы активного обучения предназначены для использования студентами конкретных приемов и концепций при их выполнении для того, чтобы получить достаточный уровень знаний и умений для принятия решений в аналогичных ситуациях в реальной профессиональной деятельности, тем самым уменьшая разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями.

Знания, полученные на лекциях, должны стать основой для решения практических заданий. Из этого следует, что студент должен владеть достаточным уровнем знания теоретического материала, уметь работать с литературными источниками. Это предполагает осознанное выполнение заданий студентом.

Таким образом, практические занятия с использованием методов активного обучения призваны вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся потоком информации в области изучаемой тематики;
- высказывать и отстаивать свою точку зрения;
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний;
- самостоятельно принимать решения.

Технология выполнения заданий включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше

всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

– для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

– чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

– не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Для успешного освоения слушателями данной дисциплины издан учебный материал:

1. Дроздов, И. Н. Компетентность руководителя как субъекта оценки и отбора персонала : монография / И. Н. Дроздов. – Владивосток: Изд. дом Дальневосточного федерального университета, 2012. - 197 с. – 5 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:688755&theme=FEFU>

2. Дроздов, И. Н. Управление персоналом и коммуникациями инновационного проекта : учебное пособие для вузов / И. Н. Дроздов. Владивосток: [Изд-во Дальневосточного федерального университета](#), 2014. - 191 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:764013&theme=FEFU>

3. Межкультурные коммуникации и лидерство : учебное пособие / [сост. И.Н. Дроздов]/ - Владивосток, Дальневост. федерал. ун-т, 2013. – 316 с. – 10 экз. - Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717475&theme=FEFU>

4. Технологии эффективной профессионально-управленческой деятельности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. -

342 с. – 11 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:729530&theme=FEFU>

5. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 191 с. – 10 экз. - Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717506&theme=FEFU>

6. Человек и его потребности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 210 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717524&theme=FEFU>

Рекомендации по подготовке к зачёту

Подготовка к зачёту и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе аудиторного изучения дисциплины. В этом случае подготовка к зачёту позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к зачёту лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных положений даст возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к зачёту.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Психология управления» необходимы:

- стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, в том числе: аудиторная доска (с набором для осуществления и стирания записей);
- мультимедийное оборудование (ноутбук или компьютер, мультимедийный проектор, экран для проектора, ЖК-телевизор, акустическая система);
- технические средства, обеспечивающие выход в Интернет.

В зависимости от избранной методики проведения лекционных и практических занятий могут быть использованы видеофильмы и комплекты слайдов, отвечающие проблематике и образовательным задачам дисциплины.

Реализация учебной программы должна обеспечиваться доступом каждого студента к информационным ресурсам – университетскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет. Для использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Психология управления»
Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
Форма подготовки очная / заочная

Владивосток
2017

I. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

| № п/п | Дата/сроки выполнения | Вид самостоятельной работы | Примерные нормы времени на выполнение | Форма контроля |
|-------|-----------------------|---|---------------------------------------|---|
| 1. | 1-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №1: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | 8/14 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 2. | 2-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №2: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | 8/14 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 3. | 3-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №3: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | 8/14 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 4. | 4-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №4: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | 8/14 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 5. | 5-ая неделя | Подготовка к | 8/14 ч. | Устный опрос (анализ и |

| | | | | |
|----|-------------|---|----------|---|
| | | практическому занятию №4: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | | обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 6. | 6-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №5: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | 8/14 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 7. | 7-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №5: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | 10/14 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 8. | 8-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №6: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | 10/14 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение. |
| 9. | 9-ая неделя | Подготовка к практическому занятию №6: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; | 10/8 ч. | Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, |

| | | | | |
|-------|--|--|--------|-------------|
| | | выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13) | | Наблюдение. |
| ИТОГО | | | 88/120 | |

II. Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся

Индивидуальное творческое задание (ПР-13)

Основная цель индивидуального творческого задания - развитие навыков и умений:

- самоорганизации и самообразования;
- самостоятельного анализа сложных и актуальных проблем;
- использования собственного творческого потенциала;
- письменного изложения собственных мыслей;
- раскрытия собственного творческого потенциала;
- осуществления индивидуальной научно-исследовательской

деятельности.

Порядок выполнения индивидуального творческого задания:

1. Студентам выдаётся индивидуальное задание.
2. Составляется календарный план индивидуальной работы.
3. В процессе самостоятельной внеаудиторной деятельности студенты индивидуально изучают проблемную тему на основе анализа российских и зарубежных публикаций с использованием открытых интернет-ресурсов, информационных ресурсов ДВФУ и различных электронно-библиотечных систем (электронных библиотек).
4. В ходе выполнения задания студенты могут получить у преподавателя дополнительные разъяснения и консультации по самым сложным аспектам изучаемого вопроса.
5. По результатам деятельности каждый студент подготавливает развёрнутый электронный документ (объём не регламентируется). Документ

должен содержать: название анализируемой темы, Ф.И.О. исполнителя, номер группы, обобщённые и структурированные результаты индивидуальной творческой деятельности, использованные источники (с наличием ссылок по тексту).

6. Каждый студент подготавливает доклад и мультимедийную презентацию, отражающую результаты выполненного творческого задания.

7. Студент делает презентацию, в рамках которой в краткой форме информирует о результатах научно-исследовательской деятельности с использованием различных наглядных средств. После выступления студент отвечает на уточняющие вопросы от других членов группы. Задача преподавателя состоит в том, чтобы обеспечить корректность и конструктивность межличностного взаимодействия. (С учётом особенностей группы и учебных регламентов – результаты индивидуальной деятельности могут не презентоваться на практических занятиях. В этом случае все результаты выполненного творческого задания, оформленные в электронном виде, студент передаёт преподавателю.).

8. По завершению всех презентаций преподаватель подводит итоги выполнения заданий, а также даёт рекомендации, направленные на повышение качества осуществления и представления результатов индивидуальной творческой деятельности.

Содержание индивидуального творческого задания:

1. Найти и описать пример эффективного применения методов психологии управления в современной организации.

2. Найти и описать реальный пример эффективного применения методов психологии управления в процессе развития бизнеса..

Критерии оценки индивидуального творческого задания.

100-86 баллов выставляется, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и

владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно.

85-76 - баллов - работа студента характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно. Студент отразил мнение других авторов, но сформулировал и своё мнение по исследуемой проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы.

75-61 балл - проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Студент отразил мнение других авторов, но не сформулировал своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.

60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.

Эссе (ПР-3)

Цель эссе - развитие таких умений и навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Характеристика задания и методические рекомендации по его выполнению. Текст «эссе» должен быть оформлен в виде краткого, но структурированного письменного ответа на заданную тему. Ответ не обязательно может быть исчерпывающим и предельно подробным. Эссе может быть оформлено в свободной форме и выражать индивидуальные впечатления и соображения по заданной теме. Приемлема альтернативная, субъективно окрашенная трактовка темы. Допускается образность, подвижность ассоциаций, афористичность, разговорный или доверительный стиль изложения мыслей.

Требования к оформлению «эссе».

1. Документ должен содержать: Ф.И.О., номер группы, название темы.
2. Перед развернутым тестом «эссе» – должен быть представлен его краткий план (основные пункты структуры или тезисы). Составление плана позволяет дисциплинировать мысль.
3. Текст «эссе» должен быть разбит на разделы. Каждый раздел «эссе» необходимо пронумеровать в соответствии с пунктами плана.
4. Желательно, чтобы эссе содержало: вступление, несколько раскрытых пунктов, заключение.
5. Каждый пункт плана должен быть кратко раскрыт в произвольной, свободной форме.
6. Приветствуется изображение схем и рисунков, которые в схематичном виде отражают главные аспекты раскрываемой темы.
7. На написание эссе отводится 25 минут.
8. Объём документа не регламентируется – главное чёткое следование теме и самостоятельно составленного плана.

Темы эссе.

1. Природа и назначение организации.
2. Психологические барьеры эффективного взаимодействия.

3. Мотивация персонала в современной организации.
4. Контроль за персоналом и обеспечение трудовой дисциплины.
5. Защита от управленческих манипуляций.
6. Символы доминирования и власти.
7. Виды, формы и методы скрытого влияния в управлении.
8. Методы эффективного противодействия скрытому влиянию деструктивной направленности.
9. Правила осуществления эффективных воздействий в процессе поощрений и наказаний.
10. Методы эффективного управленческого воздействия на персонал организации.
11. Отношения власти и подчинения в организации.
12. Конкурентные отношения в организации.
13. Роль саморазвития в управлении карьерой.
14. Профессиональная карьера и ее планирование.
15. Организация умственного труда руководителя.
16. Требования к личности менеджера.
17. Стили управленческой деятельности.
18. Лидерство в управлении персоналом.
19. Профессионально важные качества менеджера.
20. Методы диагностики профессионально важных качеств персонала.
21. Методы поддержания работоспособности персонала.
22. Безопасность и здоровье персонала.
23. Женщина в сфере управленческой деятельности.
24. Тренинг в профессиональной подготовке менеджеров.
25. Анализ и конструирование рабочего места.
26. Методы улучшения психического и физического здоровья.
27. Профессиональное долголетие менеджера.

Критерии оценки эссе.

100-86 баллов - если ответ показывает глубокое и систематическое знание материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа. Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приводятся данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения.

85-76 - баллов - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа. Приводятся данные отечественных и зарубежных авторов.

75-61 - балл - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.

60-50 баллов - незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Групповая дискуссия (УО-4)

Основные цели групповой дискуссии:

- обсуждение сложных и актуальных проблем;

- разбор вопросов, которые не имеют однозначного варианта решения;
- обмен знаниями и опытом между слушателями;
- формирование умения аргументировать собственную точку зрения;
- развитие навыков продуктивной коллективной деятельности;
- наработка способности к самоорганизации и самообразованию;
- создание благоприятных условий для повышения активности и творческой инициативы слушателей;
- косвенная проверка уровня понимания и усвоения изученного материала.

Порядок проведения групповой дискуссии.

1. Студентам предлагается обсудить актуальную (спорную, неоднозначную) проблему. Студенты могут также предложить свою тему для коллективного обсуждения.

2. Дискуссия по проблемной теме проходит в свободной форме, в ходе которой слушатели могут высказывать свои мысли.

3. Задача преподавателя состоит в том, чтобы направлять дискуссию, создавать возможности для высказывания различных точек зрения, обращать внимание на те или иные стороны обсуждаемых вопросов. При этом преподавателю не следует навязывать слушателям свою точку зрения, позицию, чтобы не снижать активности и творческой инициативы участников дискуссии.

4. По завершению обсуждения преподаватель подводит итоги дискуссии и высказывает свою точку зрения, основанную на анализе и синтезе мнения слушателей и собственных знаний, а также даёт рекомендации, направленные на повышение продуктивности групповой дискуссии.

Возможные вопросы для обсуждения.

Занятие 1. Теоретические основы психологии управления

1. Управление как социальный феномен.
2. Тенденции развития управленческой мысли.
3. Психология управления как наука.

Занятие 2. Личность руководителя в психологии управления

1. Основные функции управленческой деятельности.
2. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя.
3. Психология индивидуального стиля управления.
4. Деловая карьера руководителя.

Занятие 3. Личность как субъект управления

1. Личность подчиненного в психологии управления.
2. Адаптация подчиненного к условиям организации.
3. Управление регуляцией социального поведения и деятельности личности подчиненного.

Занятие 4. Управленческое общение в деятельности руководителя

1. Межличностное восприятие в управленческом общении. Особенности управленческой коммуникации.
2. Условия эффективной управленческой коммуникации.

Занятие 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя

1. Типология субъектов психологического воздействия.
2. Распоряжение руководителя как форма управленческого воздействия.
3. Подготовка и принятие управленческих решений.
4. Делегирование руководителем своих полномочий.

Занятие 6. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя

1. Механизмы групповой динамики в организации.
2. Распределение деловых ролей в организации.
3. Управление социально-психологическим климатом организации.
4. Коммуникационная структура организации.
5. Способы противодействия организационным слухам.

Занятие 7. Психология управленческого труда руководителя

1. Особенности телефонной деловой беседы.

2. Подготовка и выступление перед аудиторией.
3. Особенности подготовки и проведения служебного совещания.

Занятие 8. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя

1. Причины возникновения конфликтов в организации.
2. Управление конфликтами в организации.

Критерии оценки результатов групповой дискуссии

100-85 баллов – вопросы, мнение и ответ показывают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владением терминологическим аппаратом; умением объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области. Умение выразить своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировать его, точно определить ее содержание и составляющие.

85-76 - баллов - вопросы, мнение и ответ, обнаруживают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

75-61 - балл - вопросы, мнение и ответ, свидетельствуют в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающимся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько

ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

60-50 баллов - вопросы, мнение и ответ, обнаруживают незнание процессов изучаемой предметной области, отличаются неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Брейнсторминг

Основные цели брейнсторминга - развитие умений и навыков, позволяющих:

- вырабатывать нестандартные решения в ситуации неопределённости и при ограниченных информационных ресурсах;
- эффективно заниматься самоорганизацией и самообразованием;
- продуктивно работать в команде;
- конструктивно воспринимать и оценивать чужие идеи.

При проведении брейнсторминга также создаются благоприятные условия для повышения активности и творческой инициативы слушателей, обмена знаниями и опытом, а также для косвенной проверки уровня понимания и усвоения изученного материала.

Порядок проведения брейнсторминга.

1. Преподаватель кратко доносит основные принципы и правила проведения брейнсторминга.
2. Студенты распределяются на несколько рабочих команд (по 4-8 человек).

3. Студентам предлагается обсудить актуальную (сложную, спорную, неоднозначную) проблему. Студенты могут также предложить свою тему для коллективного обсуждения.

4. Студенты в каждой команде самостоятельно выбирают лидера, основной функцией которого будет являться координирование действий всех её участников.

5. Под руководством лидеров члены команд выполняют следующие основные этапы деятельности; генерируют идеи, анализируют и оценивают идеи, обобщают наиболее ценные предложения, вырабатывают общекомандную точку зрения, готовят доклад.

6. Представители от команд делают презентации, в рамках которых в краткой форме доносят коллективное мнение с использованием различных наглядных средств.

7. После выступления докладчики отвечают на уточняющие вопросы от представителей других команд.

8. Задача преподавателя состоит в том, чтобы обеспечить корректность и конструктивность межличностного взаимодействия.

9. По завершению всех презентаций преподаватель подводит итоги обсуждения проблемной темы и высказывает свою точку зрения, основанную на анализе и синтезе мнения слушателей и собственных знаний, а также даёт рекомендации, направленные на повышение продуктивности командной деятельности и представления выработанной точки зрения.

Возможные темы для обсуждения.

1. К вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом ссылается на то, что в другой фирме может получать больше и уволится, если ему не повысят заработную плату. Что вы ответите?

2. Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношение к сотрудникам и к руководителям. Он возмущен и

намеревается склонить вас к своей точке зрения. Как поведете себя вы, если убеждены в правильности своей оценки?

3. В вашем подразделении по сравнению с другими рост потерь рабочего времени внушает опасение. У вас есть сотрудник, который, не будучи больным однажды осознано уходит на «больничный». Что делать?

4. До сих пор вы сами составляли отчеты по текущей деятельности для руководства цеха и предприятия. Между тем у вас появилось так много новых задач, что если эти отчеты составлять самому, то многократно возрастают затраты вашего времени и сил. Один из сотрудников, уже проявивший себя в решении менее важных задач, кажется, подходит для того, чтобы освободить вас от этой работы. Как вы поступите?

5. Отдел кадров предложил вам дать письменную характеристику сварщику конструкций, работающему несколько лет в вашей группе. Вы продолжительное время присматривались к нему, причем разовые впечатления о нем оставляли без внимания, и теперь делаете выводы из этих наблюдений. В итоге оказалось, что у сотрудника хорошие способности, однако в некоторых случаях он не справляется с работой, что дает повод для его критики. Вы вызываете его к себе, чтобы поговорить с ним об этом. Как вы строите беседу?

6. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит у вас поддержки. Как поведете себя вы, если в сфере вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

7. На участке, которым руководит мастер, изготавливаются различные детали разных размеров. Количество деталей отдельных типов меняется. Оплата труда производится по индивидуальной аккордной системе заработной платы. Низкая пропускная способность участка ставит перед мастером много сложных проблем. После обстоятельного изучения организации труда руководство цеха приняло меры, создающие более

благоприятные условия для производственного процесса. Цель — повышение пропускной способности участка. Но условием этого является коллективная сдельная оплата труда. Выяснилось, что после этого высвобождаются некоторые рабочие. Как вы будете разрешать человеческие проблемы, вызванные этой перестройкой?

8. В подразделение, которым вы руководите, приходит новый сотрудник, который, как вы ожидаете, надолго будет работать под вашим руководством? Ваши действия?

9. Вы работаете на штамповочном прессе. У вас есть идея, как упростить работу. Но для этого требуется некоторая техническая перестройка. Мастер поддержал вашу идею и добивается, чтобы на рабочем месте были сделаны соответствующие изменения. Он выражает свое одобрение и упоминает о том, что собирается дать об этих технических изменениях письменную информацию: «Может быть, и другие цехи получат от этого какую-нибудь пользу». Тут вы замечаете, что надеетесь получить премию за свое предложение, но мастер отказывает: «Нет, мой дорогой, от хорошего сотрудника я могу требовать, чтобы он придумал какое-нибудь усовершенствование на своем рабочем месте, не требуя за это денег немедленно». Что вы думаете об этом руководителе?

10. Руководитель группы при пуске станка по неосторожности травмировал сотрудника и вызвал поломку станка. Что вы предпримете по отношению к руководителю группы?

11. В вашем подразделении один из сотрудников регулярно по утрам опаздывает на работу. Сами вы его своим примером к этому не склоняете, так как всегда приходите на работу вовремя. Что вы предпримете, чтобы побудить сотрудника приходить на работу вовремя?

12. В подведомственной вам сфере можно, применив более рациональные методы труда, высвободить одно рабочее место путем перевода сотрудника в другое подразделение с такими же условиями Профессиональной деятельности. Каких сотрудников, занятых равноценной

профессиональной деятельностью, вы выберете для перевода на другое место работы?

13. Ученики школы профессионального обучения, работающие на вашем производственном участке, обязаны посещать эту школу в понедельник и четверг до обеда. Молодые люди договорились прогуливать предобеденное время и приходить на работу так, как будто они были на занятиях в школе профессионального обучения: в 14 часов. Двух из них стали мучить угрызения совести. Однажды они появились на работе к самому началу рабочего дня — в половине восьмого утра, благодаря чему и стала известна их затея. Как вы будете реагировать?

14. Один из учеников школы профессионального обучения впервые не сдал к установленному сроку отчет о проделанной работе, подготавливаемый по каждому разделу обучения. Какова ваша реакция?

Критерии оценки результатов брейнсторминга

100-86 баллов выставляется, если группа выразили своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно.

85-76 - баллов - работа группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой

проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы.

75-61 балл - проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.

60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Психология управления»
Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
Форма подготовки очная / заочная

Владивосток
2017

**І. Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Психология управления»**

| Код и формулировка компетенции | Этапы формирования компетенции | |
|---|---------------------------------------|---|
| <p>ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> | Знает | <p>основы психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> |
| | Умеет | <p>применять принципы психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> |
| | Владеет | <p>навыками использования методов психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> |
| <p>ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p> | Знает | <p>основы психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p> |
| | Умеет | <p>применять основные принципы психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p> |
| | Владеет | <p>навыками использования методов психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p> |

| № п/п | Контролируемые разделы / темы дисциплины | Коды и этапы формирования компетенций | Оценочные средства | | |
|-------|---|---------------------------------------|--------------------|--|---|
| | | | текущий контроль | промежуточная аттестация | |
| 1. | Тема 1. Теоретические основы психологии управления | ОПК-3 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 1-3 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 1-3 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 1-3 |
| 4. | Тема 2. Личность руководителя в психологии управления | ОПК-3 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 3-6 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 3-6 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 3-6 |
| 7. | Тема 3. Личность как субъект управления | ОПК-3 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 7-10 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 7-10 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 7-10 |
| 10. | Тема 4. Управленческое общение в | ПК-2 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 11-14 |

| | | | | | |
|-----|---|------|---------|---|--|
| | деятельности руководителя | | умеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 11-14 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 11-14 |
| 13. | Тема 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя | ПК-2 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 15-20 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 15-20 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 15-20 |
| 16. | Тема 6. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя | ПК-2 | знает | эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4), | вопросы к зачёту №№ 21-30 |
| | | | умеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 21-30 |
| | | | владеет | индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг | индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 21-30 |

II. Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

| Код и формулировка компетенции | Этапы формирования компетенции | | Критерии | Показатели | баллы |
|--|--------------------------------|--|---|---|-------|
| ОПК-3 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации | знает (пороговый уровень) | основы психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | - знание сущности и назначения психологии управления, - знание подходов в психологии управления | - способность дать определения основных понятий предметной области; - способность конкретизировать предмет, цели и задачи психологии управления, - способность раскрыть роли и характер работы управленца, - способность социально-психологические феномены в управлении | 45-64 |
| | умеет (продвинутой) | применять принципы психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | - умение классифицировать подходы в психологии управления - умение описывать основные способы управленческого воздействия, | - способность применять на практике методы психологии управления, - способность выявлять уровни эффективности применения психологии в управлении - способность использовать методы и показатели оценки применения психологии в управлении, | 65-84 |

| | | | | | |
|--|---------------------------|---|--|--|--------|
| | владеет (высокий) | <p>навыками использования методов психологии управления, позволяющие проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности и за осуществляемые мероприятия</p> | <p>- владеет классификацией подходы в психологии управления</p> <p>- владеет навыками применения основных способов управленческого воздействия -</p> | <p>- способность эффективно применять на практике методы психологии управления,</p> <p>- способность эффективно выявлять уровни эффективности применения психологии в управления</p> <p>- способность эффективно использовать методы и показатели оценки применения психологии в управления,</p> | 85-100 |
| ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде | знает (пороговый уровень) | <p>основы психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p> | <p>- знание особенностей управленческого общения,</p> <p>- знание особенностей управленческого воздействия</p> | <p>- способность регулировать социальное поведение и деятельность личности подчиненного.</p> <p>- способность регулировать организационные ценности</p> <p>- способность регулировать межличностное восприятие в управленческом общении</p> | 45-64 |

| | | | | | |
|--|------------------------|---|---|---|--------|
| | умеет (продвинутый) | применять основные принципы психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде | - умение применять на практике знание особенностей управленческого общения, - умение применять на практике знание особенностей управленческого воздействия | - способность применять методы подготовки и принятия управленческих решений. - способность обеспечить эффективность выполнения управленческих задач - способность обеспечить делегирования полномочий. | 65-84 |
| | владеет (высокий) | навыками использования методов психологии управления в рамках разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде | - владеет навыками применения на практике знания особенностей управленческого общения, - владеет навыками применения на практике знания особенностей управленческого воздействия | - способность эффективно применять методы подготовки и принятия управленческих решений. - способность эффективно обеспечить эффективность выполнения управленческих задач - способность эффективно обеспечить делегирования полномочий. | 85-100 |

Шкала измерения уровня сформированности компетенций

| | | | | |
|--------------------------------------|-------------|---------------------|-------------|----------------------|
| Итоговый балл | 50-60 | 61-75 | 76-85 | 86-100 |
| Оценка (пятибалльная шкала) | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Уровень сформированности компетенций | отсутствует | пороговый (базовый) | продвинутый | высокий (креативный) |

III. Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Психология управления» проводится в форме контрольных мероприятий (оценки результатов групповых дискуссий и брейнсторминга, защиты результатов выполнения эссе, индивидуального творческого задания) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине, активность на занятиях);
- степень усвоения теоретических знаний (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам выполнения индивидуального творческого задания, подготовки эссе);
- результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки

размещены в Приложении 1).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Вид промежуточной аттестации – зачет (8 семестр / 5 курс) с использованием оценочных средств – устный опрос в форме собеседования по результатам ответов студента на вопросы теста.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций и практических занятий студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к зачёту, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент отвечает на вопросы теста (варианты тестов размещены в структурном элементе ФОС IV.2), сформированные в строгом подчинении с вопросами к зачёту. Задания для промежуточной аттестации – зачёта размещены в разделе IV.3. Критерии оценки студента на зачёте представлены в структурном элементе ФОС IV.4. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (индивидуальное творческое задание, эссе, групповая дискуссия, брэнсторминг) представлены в структурном элементе ФОС V.

Зачетно-экзаменационные материалы

IV. Оценочные средства по промежуточной аттестации и критерии оценки

1. Вопросы к зачёту

1. Управление как социальный феномен.
2. Предмет управления.
3. Особенности становления культуры управления.

4. Тенденции развития управленческой мысли.
5. Психология управления как наука.
6. Руководство и лидерство как социальные феномены.
7. Основные функции управленческой деятельности.
8. Основные теории лидерства.
9. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя.
10. Психология индивидуального стиля управления.
11. Деловая карьера руководителя.
12. Личность подчиненного в психологии управления.
13. Адаптация подчиненного к условиям организации.
14. Управление регуляцией социального поведения и деятельности личности подчиненного.
15. Организационные ценности как регулятор поведения и деятельности подчиненного.
16. Управленческое общение как социальный феномен.
17. Межличностное восприятие в управленческом общении.
18. Особенности управленческой коммуникации.
19. Условия эффективной управленческой коммуникации.
20. Сущность управленческого воздействия руководителя.
21. Характеристика основных способов управленческого воздействия.
22. Типология субъектов психологического воздействия.
23. Распоряжение руководителя как форма управленческого воздействия.
24. Подготовка и принятие управленческих решений.
25. Делегирование руководителем своих полномочий.
26. Социальная организация как объект управления.
27. Механизмы групповой динамики в организации.
28. Феномены групповой жизнедеятельности.
29. Распределение деловых ролей в организации.
30. Управление социально-психологическим климатом организации.

2. Тесты (ПР-1)

Вариант №1

1. Ключевой категорией социального управления является

- a. субъект управления
- b. предмет управления
- c. функции управления

2. В социальном управлении индивиды выступают

- a. исключительно субъектами управления
- b. исключительно объектами управления
- c. субъектами и объектами управления

3. Субъект управления - это:

- a. носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности, направленной на определенный объект управления
- b. часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие

4. Когда работник воспринимает подчинение как вынужденное и внешне навязанное отношение - это:

- a. строптивное подчинение
- b. равнодушное подчинение
- c. инициативное подчинение

5. Когда работник вполне удовлетворен своим положением, ибо это освобождает его от принятия ответственных решений; исповедуется принцип «пусть думает начальник» - это:

- a. строптивное подчинение
- b. равнодушное подчинение
- c. инициативное подчинение

6. По мнению большинства отечественных и зарубежных ученых предметом науки управления являются:

- a. управленческие функции
- b. управленческие технологии
- c. управленческие отношения

7. Управленческие решения и практические действия, необходимые для функционирования организации в требуемом режиме – это:

- a. главная цель управленческой деятельности
- b. продукт управленческой деятельности
- c. предмет управленческой деятельности

8. Создает жизнеспособную структуру, функционирующую в единстве относительной устойчивости и изменчивости элементов и связей:

- a. высшее звено управления
- b. среднее звено управления
- c. низовое звено управления

9. Определяет общее движение организации, ее изменчивость и направления развития:

- a. высшее звено управления
- b. среднее звено управления
- c. низовое звено управления

10. Возникновение и развитие «классической теории научного менеджмента»:

- a. начало XX века - конец 20-х годов
- b. 30-е - вторая половина 40-х годов
- c. с 50-х годов по настоящее время

Вариант №2

1. Возникновение и развитие «доктрины человеческих отношений»:

- a. начало XX века - конец 20-х годов
- b. 30-е - вторая половина 40-х годов

с. с 50-х годов по настоящее время

2. Управленческая концепция, предполагающая, что управленцу недостаточно знать только науку управления, менеджер должен обладать знаниями социологии, психологии, математики, экономики, теории систем и др.:

- a. «концепция операционного менеджмента»
- b. «концепция управленческих решений»
- c. «концепция математического или научного управления»

3. Управленческая концепция, предполагающая, что обучение управленца должно включать, прежде всего, формирование у него готовности принимать правильные и своевременные решения:

- a. «концепция операционного менеджмента»
- b. «концепция управленческих решений»
- c. «концепция математического или научного управления»

4. Управление рассматривается как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием (зачастую в дополнение к инженерному, юридическому, экономическому и др. – в рамках управленческой культуры:

- a. американской управленческой культуры
- b. японской управленческой культуры
- c. европейской управленческой культуры
- d. советской управленческой культуры

5. Советскую управленческую культуру отличали высокая эффективность и результативность:

- a. в «нормальных» времена и относительно низкая в экстремальных условиях
- b. в экстремальных условиях и относительно низкая в «нормальных» времена

6. Современная наука управления последовательно разворачивается в сторону:

- a. бюрократизации
- b. социологизации и психологизации
- c. бюрократизации

7. Термин «психология управления» впервые начал использоваться в СССР:

- a. в 20-е годы
- b. в 30-е годы
- c. в 40-е годы

8. Психологические аспекты процесса руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения в организациях, то есть психологические аспекты управленческих отношений - это:

- a. объект психологии управления
- b. предмет психологии управления

9. Направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств:

- a. управление
- b. руководство
- c. лидерство

10. Четкое видение цели, которая другим представляется в весьма туманных очертаниях или не видится вовсе - главное качество:

- a. менеджера-управляющего
- b. администратора
- c. лидера

3.Задания промежуточной аттестации

Тестовые задания для контрольной проверки знаний

1. С наименьшими потерями реализовать увиденную цель - основное качество:

- a. лидера

- b. менеджера-управляющего
- c. подчинённого

2. Во всяком деле:

- a. 80% успеха зависит от руководителя и только 20% - от подчинённых
- b. 20% успеха зависит от руководителя и только 80% - от подчинённых

3. Процесс правового воздействия, осуществляемый на основе делегированной власти, данной ему государством или группой – это есть:

- a. руководство
- b. лидерство
- c. администрирование

4. Процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной жизнедеятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга – это есть:

- a. руководство
- b. лидерство
- c. администрирование

5. Специализированные виды управленческих работ именуется:

- a. функциями управления
- b. методами управления
- c. технологиями управления

6. Выработка основных, текущих и перспективных целей деятельности – это функция:

- a. целеполагания
- b. планирования
- c. организации

7. Процесс, деятельность, направленные на упорядочение взаимодействия людей, идей, процессов – это функция:

- a. целеполагания
- b. организации
- c. стимулирования

d. контроля

8. Учет, анализ и корректировка деятельности организации в направлении осуществления поставленных целей – это функция:

- a. целеполагания
- b. организации
- c. контроля

9. Лидером, руководителем не может быть любой человек, но лишь такой, который обладает определенным набором врожденных личностных качеств, набором или совокупностью определенных психологических черт – основное положение:

- a. «ситуационной теория»
- b. «теории черт»
- c. «синтетической концепции лидерства»

10. Комплексным подходом ко всему процессу управления характеризуется:

- a. «ситуационная теория»
- b. «теория черт»
- c. «синтетическая концепция лидерства»

4. Критерии оценки студента на зачёте по дисциплине «Психология управления»

Критерии оценки промежуточной аттестации – зачёт

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка зачета/ экзамена (стандартная) | Требования к сформированным компетенциям |
|----------------------------------|--|--|
| 100-86 | «зачтено»/ «отлично» | Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал научно-исследовательской литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами |

| | | |
|-------|---------------------------------------|---|
| | | выполнения практических задач. |
| 85-76 | «зачтено»/ «хорошо» | Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. |
| 75-61 | «зачтено»/ «удовлетворительно» | Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. |
| 60-50 | «незачтено»/ «неудовлетворительно» | Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. |

Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка зачета/ экзамена (стандартная) | Требования к сформированным компетенциям |
|----------------------------------|--|--|
| 100-86 | «зачтено»/ «отлично» | Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 14% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов. |
| 85-76 | «зачтено»/ «хорошо» | Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 24% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов. |
| 75-61 | «зачтено»/ «удовлетворительно» | Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 39% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов. |
| 60-50 | «незачтено»/ «неудовлетворительно» | Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.. |

V. Типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду аттестации по дисциплине «Психология управления»

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Психология управления» размещены в разделе рабочей учебной

программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

1. Критерии оценки текущей аттестации – индивидуальное творческое задание

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка зачета/ экзамена (стандартная) | Требования к сформированным компетенциям |
|----------------------------------|--|---|
| 100-86 | «зачтено»/ «отлично» | Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы. Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно. |
| 85-76 | «зачтено»/ «хорошо» | Работа студента характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно. Студент отразил мнение других авторов, но сформулировал и своё мнение по исследуемой проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. |
| 75-61 | «зачтено»/ «удовлетворительно» | Проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Студент отразил мнение других авторов, но не сформулировал своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно. |
| 60-50 | «незачтено»/ «неудовлетворительно» | Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно. |

2. Критерии оценки промежуточной аттестации – эссе

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка зачета/ экзамена (стандартная) | Требования к сформированным компетенциям |
|----------------------------------|--|---|
| 100-86 | «зачтено»/ | Ответ показывает глубокое и систематическое знание материала и структуры конкретного вопроса, а также |

| | | |
|-------|---|---|
| | <i>«отлично»</i> | основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа. Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приводятся данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. |
| 85-76 | <i>«зачтено»/ «хорошо»</i> | Знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа. Приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. |
| 75-61 | <i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i> | Фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определено и последовательно изложить ответ. |
| 60-50 | <i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i> | Незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе. |

3. Критерии оценки промежуточной аттестации – групповая дискуссия

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка зачета/ экзамена (стандартная) | Требования к сформированным компетенциям |
|----------------------------------|--|---|
| 100-86 | <i>«зачтено»/ «отлично»</i> | Вопросы, мнение и ответ показывают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владением терминологическим аппаратом; умением объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области. Умение выразить своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировать его, точно определить ее содержание и составляющие. |
| 85-76 | <i>«зачтено»/ «хорошо»</i> | Вопросы, мнение и ответ, обнаруживают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. |
| 75-61 | <i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i> | Вопросы, мнение и ответ, свидетельствуют в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающимся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо |

| | | |
|-------|---|--|
| | | сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области. |
| 60-50 | <i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i> | Вопросы, мнение и ответ, обнаруживают незнание процессов изучаемой предметной области, отличаются неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области. |

4. Критерии оценки промежуточной аттестации – брейнсторминг

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка зачета/ экзамена (стандартная) | Требования к сформированным компетенциям |
|----------------------------------|--|--|
| 100-86 | <i>«зачтено»/ «отлично»</i> | Члены группы выразили своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы. Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно. |
| 85-76 | <i>«зачтено»/ «хорошо»</i> | Работа группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. |
| 75-61 | <i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i> | Проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно. |
| 60-50 | <i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i> | Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно. |

