

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОВИ НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 18.05.2025 14:41:55 Уникальный программный ключ: 04c19ed8b0981506cb77a486b9a878808522525	Рабочая программа дисциплины "Психология управления" по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профиль) Логистика и управление цепями поставок ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Психология управления

Направление подготовки (специальность)

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Логистика и управление цепями поставок

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2023

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2023 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

рассмотрение психологических проблем управленческого труда, управленческого взаимодействия между людьми, личности руководителя, его деятельности в различных сферах и на различном уровне.

Результаты освоения ОПОП:

УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.

УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.

УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.

ОПК 3.1. Демонстрирует знания методов разработки организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.

ОПК 3.2. Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости.

ОПК 3.3. Содействует реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.06

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Требованием, необходимым для изучения дисциплины, является владение компетенциями, полученными в рамках дисциплины "Введение в специальность"

Введение в специальность

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина "Психология управления" является предшествующей для дисциплин "Управление человеческими ресурсами", "Коммуникация в конфликте: международный и отечественный опыт", "Конфликтология делового общения (научный семинар)", "Поведение потребителя".

Управление человеческими ресурсами

Коммуникация в конфликте: международный и отечественный опыт

Конфликтология делового общения (научный семинар)

Поведение потребителя

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Знать:

знает типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия

Уметь:

умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Владеть:

владеет навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

Знать:

знает методы разработки организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.

Уметь:

умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия



Владеть:

владеет навыками реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия;
3.1.2	методы разработки организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.
3.2 Уметь:	
3.2.1	осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
3.2.2	разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия
3.3 Владеть:	
3.3.1	навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;
3.3.2	навыками реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 144 в том числе : аудиторные занятия : 14 самостоятельная работа : 89,5 часов на контроль : 36 контактная работа: 18,5 ИКР: 4,5	Виды контроля в семестрах: экзамены 3

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Предмет психологии управления, ее место в системе психологических знаний			
1.1	Предмет психологии управления, ее место в системе психологических знаний /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.2	Предмет психологии управления, ее место в системе психологических знаний /Пр/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.3	Предмет психологии управления, ее место в системе психологических знаний /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 2. Психология управленческих функций			
2.1	Психология управленческих функций /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
2.2	Психология управленческих функций /Пр/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4



2.3	Психология управленческих функций /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 3. Общая и социальная психология личности				
3.1	Общая и социальная психология личности /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
3.2	Общая и социальная психология личности /Пр/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
3.3	Общая и социальная психология личности /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 4. Личность как объект управления				
4.1	Личность как объект управления /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
4.2	Личность как объект управления /Пр/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
4.3	Личность как объект управления /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 5. Личность как субъект управления				
5.1	Личность как субъект управления /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
5.2	Личность как субъект управления /Пр/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
5.3	Личность как субъект управления /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 6. Психология стилей руководства				
6.1	Психология стилей руководства /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
6.2	Психология стилей руководства /Пр/	3	0,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
6.3	Психология стилей руководства /Ср/	3	5,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4



Раздел 7. Психология управления малой группой и коллективом				
7.1	Психология управления малой группой и коллективом /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
7.2	Психология управления малой группой и коллективом /Пр/	3	0,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
7.3	Психология управления малой группой и коллективом /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 8. Иная контактная работа				
8.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	3	4,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

вопросы к экзамену, реферат, тест, ситуационные задачи, вопросы для самостоятельной подготовки

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерные темы рефератов

- 1) Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт).
- 2) Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль).
- 3) Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
- 4) Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.Мак Грегор, Ф.Герцберг).
- 5) Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А.Маслоу, теория потребностей Д.Мак Клеганда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Удовлетворенность работой и результативность труда.
- 6) Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
- 7) Мотивация поведения человека в организации. Экономические методы стимулирования: психологические принципы и ограничения.
- 8) Целевой метод повышения трудовой мотивации. Проектирование работ и обогащение труда. Метод соучастия или вовлечения работников.
- 9) Психологические принципы и правила положительных подкреплений и корректирующего воздействия.
- 10) Социальные (биографические) характеристики личности и успешность руководителя.
- 11) Способности личности как фактор эффективности руководства.
- 12) Личностные черты, обуславливающие эффективность руководства.13)Основные этапы развития теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы).
- 14) Теория "X" и теория "Y" Д. Мак-Грегора.
- 15) Классификация стилей лидерства К. Левина.
- 16) Типы лидерства по Р. Лайкерту.
- 17) Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Моутон.
- 18) Вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера.
- 19) Диагностика индивидуального стиля руководства.

Примерные вопросы теста

1. Власть, основанная на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать, достижению целей и потребностей исполнителей, называется:
 - а) законной властью;
 - б) харизматической властью;
 - в) властью принуждения.
2. Власть, построенная не на логике и не на разумной вере, а на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, называется:
 - а) властью принуждения;



- б) харизматической властью;
в) властью информации.
3. Власть, основанная на том, что руководитель обладает системой правовых, производственных рычагов воздействия на подчиненных, которые законодательно закреплены в его статусе и должностных обязанностях, называется:
- а) законной властью;
б) харизматической властью;
в) властью информации.
4. Авторитет педантизма:
- а) означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношений к его функциям, а часто — к делу вообще;
б) обнаруживается тогда, когда руководитель следует правилу «ты мне — я тебе»?
в) строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии к гордости на мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах.
5. Представителей аналитического стиля мышления отличает:
- а) комбинирование несходных, часто противоположных идей, взглядов, позиций;
б) склонность к интуитивным, глобальным оценкам;
в) логическая, методичная, тщательно (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем.
6. Примером, какого руководителя является заведующий отделом?
- а) руководителя низшего звена;
б) руководителя среднего звена;
в) руководителя высшего звена.
7. Суть закона неадекватности отображения человека человеком состоит в том, что:
- а) разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия,
б) ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства;
в) ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.
8. Кем впервые была поставлена проблема мотивов и стимулов применительно к управлению хозяйственной деятельностью?
- а) Анри Файолем;
б) Адамом Смитом;
в) Маслоу.
9. Кто является автором ситуационной теории лидерства?
- а) У. Тейлор;
б) А. Фойоль;
в) Ф. Фидлер.
10. Ситуационная теория лидерства утверждает, что:
- а) эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее;
б) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;
в) необходимы регулярные совещания руководителя с подчиненными.

Ситуационные задачи

1) Крупная страховая компания открывает филиал в городе. На должность главного управляющего филиалом необходимо подобрать кандидата.

Сформулируйте основные профессиональные и личностные качества потенциального руководителя филиалом по следующим критериям: -образование и опыт работы; -черты личности (уравновешенность, темперамент...); -отношение к людям (общительность, доброжелательность...); -отношение к работе (организованность, ответственность...); -деловые качества (умение ориентироваться в сложной ситуации, умение урегулировать конфликтные ситуации...); -отношение к вовлечению персонала в общую работу; -отношение к новому; -отношение к общественной деятельности и участие в ней; -состояние здоровья; -этические нормы, которым должен следовать.

2) На предприятии имеются совет директоров и генеральный директор. Последнему подчинены производственные отделы А, Б, В. Генеральный директор и каждый из отделов имеют свой аппарат управления (штаб).

Составьте структуру управления организацией и определите ее тип.

3) Упражнение «Преобразование организационной структуры». Фирма «Альфа» расположена в городе Северный (регион П), где и сосредоточены основные потребители ее изделий на данном этапе развития фирмы. Основное направление - выпуск фаянсовой посуды. Существует организационная структура: во главе фирмы -



директор, который отвечает за политику фирмы и сбыт изделий. При этом имеется должность менеджера по маркетингу;-первый заместитель отвечает за основное производство (объем, технология, качество), а также решает вопросы снабжения сырьем. Ему подчинены три производственных цеха (в каждом по три бригады численностью 10 человек);-второй заместитель отвечает за доставку изделий в торговые точки, а также за организацию работы трех собственных торговых палаток (численностью по 2 человека). Собственного автотранспорта фирма не имеет. Основное сырье для изготовления продукции поступает в необработанном виде из карьеров, расположенных в регионах А, Б и В. Сырье может иметь первичную обработку на месте добычи и в виде упакованных брикетов поступать на основное производство. Для этого нужно иметь в карьерах участки по производству брикетов и их упаковке. Фирма решила расширить свою хозяйственную деятельность:- увеличить ассортимент выпускаемой продукции, в том числе начать выпуск фарфоровой посуды и фаянсовой сантехники;-создать филиалы в других регионах;-создать торговые точки в разных городах.

Установлено, что наибольшее число потребителей изделий фирмы приходится на города Центральный, Речной, Горный (расположенные в регионах А, Б и В), а также регион, где расположена фирма «Альфа». Постройте схему существующей организационной структуры фирмы «Альфа». К какому типу организационной структуры ее можно отнести? В чем ее преимущества? Можно ли сохранить эту структуру при расширении хозяйственной деятельности? Почему? Какой вид примет новая организационная структура фирмы «Альфа» после расширения деятельности?

Порядок выполнения работы

1. Группа студентов делится на малые подгруппы из 4-5 человек.
2. Каждая подгруппа в течение 30 минут работает над предложенным заданием.
3. Этап совместного обсуждения результатов.

Вопросы для самостоятельной подготовки

1. Этические дилеммы современного менеджмента.
2. «Организация будущего». Пути адаптации организации к изменяющимся социально-экономическим условиям.
3. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях
4. История становления менеджмента как науки,
5. Основоположники научного управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М. Фоллет)
6. Современные теории управления.
7. История психологии управления (Э. Атос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман).
8. Менеджмент в постиндустриальном обществе.
9. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем),
10. Характеристики постиндустриального общества: особенности внешней и внутри- организационной среды; ,
11. Пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний.
12. Организационно-культурный подход в менеджменте.
13. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
14. Практическое занятие по данной теме включает отчет магистров о самостоятельно изучено материале.
15. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
16. Лидерство как процесс социального влияния.
17. Социальное влияние в руководстве коллективом.
18. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации.
19. Эволюция социально-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах),
20. Современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера).
21. Профессионально-важные качества руководителя
22. Личность руководителя
23. Мотивация менеджеров высшего звена,
24. Профессиональное здоровье и долголетие менеджеров
25. Психическое выгорание менеджеров,
26. Трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье.
27. Трудоголизм.
28. Социальная ответственность менеджера.
29. Система управления организацией. Основные подсистемы СУ.
30. Информационно-поведенческая подсистема СУ, типы информационно - поведенческих подсистем СУ.
31. Подсистема саморазвития системы управления. Связь с психологией и основные психологические потребности



системы управления.

32. Психологические аспекты целеполагания.
33. Психологические аспекты разработки стратегии.
34. Психологические аспекты планирования работы
35. Психологические аспекты проектирования работы.
36. Психологические аспекты мотивирования персонала.
37. Психологические аспекты координации работы
38. Психологические аспекты учета и оценки работы.
39. Психологические аспекты контроля выполнения заданий.
40. Ошибки контроля
41. Психологические аспекты «обратной связи» от менеджера к исполнителю

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные вопросы к экзамену

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы.
2. Место психологии управления в системе психологического знания.
3. Методы управления
4. Законы в психологии управления.
5. Сущность функции планирования в управлении
6. Сущность функции организации в управлении
7. Сущность функции контроля в управлении
8. Мотивация как функция управления.
9. Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д. МакКлеланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
10. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера- Э.Лоулера).
11. Лидерство и руководство
12. Теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы)
13. Стили руководства
14. Личность как объект и как субъект управления.
15. Психологические теории личности.
16. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
17. Психологические особенности личности руководителя
18. Основные виды психологического воздействия.
19. Манипуляции в общении и их характеристика.
20. Механизм нейтрализации манипуляции в общении.
21. Психология управленческой деятельности
22. Психология принятия решений
23. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей
24. Американская, европейская, японская и советская управленческие культуры. Их особенности.
25. Школа научного управления (Ф. Тейлор и Ф. Гилберт).
26. Классическая или административная школа (М. Вебер и А. Файоль).
27. Школа человеческих отношений (М. Паркер Фоллет и Э. Мэйо).
28. Поведенческий подход (К. Арджирис, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг).
29. Удовлетворенность работой и результативность труда.
30. Задачи и методы регулирования в управлении
31. Психотехнология создания доверительных отношений.
32. Техники психологического влияния.
33. Индивидуально-типологические особенности личности.
34. Психическая саморегуляция. Управление эмоциональными состояниями.
35. Психология властной личности.
36. Психология профессиональной деятельности.
37. Лидерство как психологический феномен.
38. Лидерство и руководство. Руководитель как субъект управленческой деятельности
39. Психологический портрет эффективного руководителя.
40. Психологические аспекты малых групп и коллективов.
41. Психология управления групповыми процессами.
42. Психологические аспекты управления конфликтом в коллективе.



6.4. Критерии оценивания

Тесты

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов верные. Обучающийся глубоко понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - большая часть ответов верные. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на среднем уровне.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - многие ответы содержат существенные неточности. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на базовом уровне.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов не верные. Обучающийся недостаточно понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

Рефераты

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - содержание полностью соответствует выбранной тематике и предметной области. Все необходимые задания выполнены полностью. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы на высоком уровне. Работа выполнена полностью самостоятельно, является высоко оригинальной. Оформление работы соответствует всем требованиям.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - содержание по большей части соответствует выбранной тематике и предметной области. Все необходимые задания выполнены полностью, либо присутствуют несущественные отступления от содержания задания. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы на среднем уровне. Работа выполнена самостоятельно, оригинальной работы на среднем уровне. Оформление работы соответствует требованиям, присутствуют небольшие неточности и искажения требований.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - содержание соответствует выбранной тематике и предметной области на базовом уровне. Все основные задания выполнены полностью, но присутствуют существенные отступления от содержания задания. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы поверхностно. Работа выполнена самостоятельно, оригинальной работы на базовом уровне. Оформление работы соответствует требованиям, но присутствуют существенные неточности и искажения требований.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - содержание работы не соответствует тематике и/или предметной области. Многие задания не выполнены или выполнены с ошибками. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты не обоснованы, либо обоснование является некорректным. Работа выполнена не самостоятельно, оригинальность работы низкая. Оформление работы не соответствует требованиям.

Вопросы к экзамену/ситуационные задачи

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося полностью раскрывает задание, выполнен полностью самостоятельно, не содержит прямого копирования внешних источников, содержит примеры, которые соответствуют заданию и разработаны обучающимся самостоятельно. Ответ высоко структурирован, информация систематизирована и подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося раскрывает задание на достаточном уровне, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ структурирован, информация систематизирована, но не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на среднем уровне.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося частично раскрывает задание, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ не до конца структурирован, информация не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на базовом уровне.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - ответ не раскрывает задание или не соответствует заданию, либо полностью состоит из материала, скопированного из внешних источников. Ответ на задание не содержит примеров, либо примеры неверны. Ответ (при его наличии) не структурирован, информация подана бессвязно. Обучающийся не может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию с применением информационно-коммуникационных технологий.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А.	Психология управления: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817)	Москва : ФЛИНТА, 2020	ЭБС
Л1.2	Королев Л.М.	Психология управления: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=358124)	Москва : Дашков и К, 2019	ЭБС
Л1.3	Захарова Л.Н.	Психология управления: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=367542)	Москва : Издательская группа "Логос", 2020	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Милорадова Н. Г.	Психология управления в условиях стабильной неопределенности: учеб. пособие (https://e.lanbook.com/book/119401)	Москва : ФЛИНТА, 2019	ЭБС
Л2.2	Дерби Э.	Психология управления изменениями: семь главных правил: научно-популярная литература (https://znanium.com/catalog/document?id=368809)	Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л3.1	Зуб А. Т.	Психология управления: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/510991)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС
Л3.2	Селезнева Е. В.	Психология управления: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/511259)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru .
Э2	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/
Э3	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/
Э4	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Connect Acrobat

MS Office365

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Российское образование [Электронный ресурс] : федеральный портал / ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». – [Москва, 2002 -]. – Режим доступа : <http://www.edu.ru/>, свободный (02.09.2019).
2. * Электронная библиотека диссертаций [Электронный ресурс] : официальный сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : Рос. гос. б-ка, 2003 - . – Доступ к полным текстам из читальных залов библиотеки ЧелГУ : <http://diss.rsl.ru/> (02.09.2019).
3. Электронная библиотека экономической и деловой литературы [Электронный ресурс] : // AUP.Ru : административно-управленческий портал / АУП-Консалтинг. – [Б. м., 1999-]. – Режим доступа : <http://www.aup.ru/>, свободный (02.09.2019).
4. Дело и сервис [Электронный ресурс] : сайт / Издательская группа «Дело и сервис». – [Б. м., 2000 -]. – Режим доступа: <http://www.dis.ru/>, свободный (02.09.2019).
5. * eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. – Москва, [1999-]. – Доступ к полным текстам из сети ЧелГУ. – Режим доступа : <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (02.09.2019).



6. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа : <http://consultant.ru/>, свободный (02.09.2019).

7. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал [сайт]. – Режим доступа : <http://garant.ru/>, свободный (02.09.2019).

8. Информационно-правовой консорциум «КОДЕКС». – [Москва, 1991–]. – Режим доступа : <http://kodeks.ru/>, свободный (02.09.2019).

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий 2-го, 4-го и лабораторного корпусов ЧелГУ с возможностью использования переносного мультимедийное оборудование (экран, ноутбук, проектор, колонки);

- аудитория для самостоятельной работы студентов (лаборатория кафедры математических методов в экономике (аудитория 121 2-го учебного корпуса), оборудованная компьютерами с возможностью доступа в интернет).

Для реализации данной дисциплины предназначены специальные помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации данной дисциплины, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

При применении дистанционных образовательных технологий осуществляется, при необходимости, замена специально оборудованных помещений их виртуальными аналогами, позволяющими обучающимся осваивать умения и навыки, предусмотренные профессиональной деятельностью.

Обучающийся при изучении материала дисциплины может воспользоваться библиотечным фондом, который расположен в библиотеке организации, укомплектованным печатными изданиями, перечисленными в рабочих программах дисциплин (модулей), практик.

В Организации имеется необходимый комплект лицензионного программного обеспечения (состав определен в рабочей программе дисциплины и подлежит ежегодному обновлению).

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся, которые изучают данную дисциплину.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен рабочей программой дисциплины и подлежит ежегодному обновлению.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины «Психология управления», студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей на лекциях и практических занятиях, но и о того, насколько добросовестно сам слушатель подойдет к этому процессу.

Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы в течение учебного семестра, критерии получения.

Все формы учебной работы имеют равное значение, поэтому посещение как лекционных, так и практических занятий, выполнение всех видов самостоятельной работы и активное участие в учебной деятельности позволят добиться высоких результатов.

Студенту рекомендуется конспектировать материал лекций, однако следует помнить, что лекция не является диктантом, во время которого все следует записывать дословно. Помимо лекционного материала нужно использовать рекомендованную основную и дополнительную литературу, при этом достаточно взять один – два базовых учебника из списка основной литературы, и по мере необходимости – дополнительную учебную литературу и периодические издания.

На практических занятиях студент может не только закрепить знание и понимание учебного материала, но и развить



профессиональные навыки письменной и устной речи, навыки решения профессиональных задач и принятия управленческих решений в области управления затратами. Поэтому результат обучения в существенной степени определяется качеством самостоятельной подготовки, умением находить интересный материал. Все контрольные работы и письменные задания являются обязательными для выполнения.

Особое внимание следует уделять самостоятельной работе, в ходе которой можно как закрепить знания материал, так и расширить профессиональный кругозор. Кроме того, можно определить круг научных интересов, заблаговременно выбрав тему будущей выпускной квалификационной работы при подготовке к практическим занятиям и в ходе выполнения письменных самостоятельных работ. Это позволит накопить достаточно количество теоретического и практического материала для ее выполнения уже к началу 8 семестра.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Текущая аттестация обычно проводится два раза в семестр. Она отражает результаты работы студентов на лекциях, на практических занятиях, а также самостоятельной работы. В случае если студент не прошел аттестацию, он не будет допущен к экзамену.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,



- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

