

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хвужков
Должность: директор
Дата подписания: 14.02.2023 14:54:31
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ- филиал РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНА
Методической комиссией
по направлениям
37.03.01 «Психология»,
37.06.01 «Психологические науки»
Протокол № 2 от «20» июня 2019 г.
В новой ред. Протокол № 2 от «20» июня 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.17 «Психология менеджмента»

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

37.03.01 «Психология»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Психология управления»

(профиль (и)/специализация(ии))

бакалавр

квалификация выпускника

очная

форма(ы) обучения

Год набора 2020 г.

Санкт-Петербург, 2020 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Доцент кафедры социальных технологий Огарева Е.И.

Заведующая кафедрой социальных технологий: д полит.н., проф. Ветренко И.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативно-правовые документы*
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники*
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

* Не используется

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

1.1. Дисциплина Б1.В.17 «Психология менеджмента» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Кодэтапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14:	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.2	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охраны здоровья индивидов и групп.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>На основе результатов Форсайта факультета психологии ИОН РАНХиГС 10.05.2016г.</p> <p>Психолог-проектировщик, разрабатывающий новые способы работы с мышлением и поведением человека (новые способы обучения, коррекции поведения, взаимодействия с новыми видами техники и технологиями и т.д.)/ Разработка новых способов работы с мышлением и поведением человека (новые способы обучения, коррекции поведения, взаимодействия с новыми видами техники и технологиями и т.д.);</p>	ПК-14.2	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание психологических основ обеспечения эффективности функционирования организации, психологических характеристик социальных групп, теоретических основ формирования благоприятного психологического климата; • понятийно-терминологического аппарата, описывающего психологические характеристики социальных групп, психологических механизмов, действующих в процессе совместной деятельности, в процессе межличностных взаимодействий, обуславливающих формирование психологического климата в организации; • психологических основ эффективного отбора кадров.
		<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять анализ различных социальных ситуаций на основе научного социально-психологического знания; • анализировать и находить продуктивные пути разрешения различных проблемных ситуаций, возникающих в процессе совместной деятельности, в межличностных контактах с целью формирования позитивного психологического климата; • отбирать и использовать психодиагностические методики с целью изучения личностных особенностей

	людей, интерпретировать полученные данные, анализировать личностные особенности людей с точки зрения их соответствия требованиям той или иной деятельности.
	на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • диагностирования и интерпретации различных социальных ситуаций, состояния социально-психологического климата в коллективе с целью повышения эффективности деятельности организации; • личностных особенностей людей, с целью осуществления эффективного отбора кадров.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.17 «Психология менеджмента» изучается в 7 семестре. Изучаемая дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана по направлению 37.03.01- Психология.

В результате изучения дисциплины «Психология менеджмента» логически и содержательно-методически взаимосвязано и опирается на знания и компетенции полученные в результате освоения дисциплины: Основы психологии.

Знания, умения, навыки, полученные в процессе изучения дисциплины, используются при написании выпускной квалификационной работы, в научно-исследовательской работе и при изучении последующих дисциплин учебного плана.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 акад. часов.

На контактную работу с преподавателем выделяется 48 акад. часов, из них 20 - лекционных, 28 на практические занятия. На самостоятельную работу отводится 96 акад. часов.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)
Общая трудоемкость	180
Контактная работа с преподавателем	48
Лекции	20
Практические занятия	28
Лабораторные занятия	
Самостоятельная работа	96
Контроль	36
Формы текущего контроля	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
Форма промежуточной аттестации	Экзамен (7 семестр)

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	История и методология психологии менеджмента	18	2		4		12	УО*/ ИП**/ Д***
Тема 2	Организация как управляемая система	20	4		4		12	УО/ ИП/ Д
Тема 3	Организационная культура как объект менеджмента	17	1		4		12	УО/ ИП/ Д
Тема 4	Коммуникация как связующий компонент управленческой деятельности	16	2		2		12	УО/ ИП/ Д
Тема 5	Психология организационного конфликта	16	2		2		12	УО/ ИП/ Д
Тема 6	Принятие решений как интегральная часть управления	19	3		4		12	УО /ИП/ Д
Тема 7	Психологические основы мотивирования	19	3		4		12	УО/ ИП/ Д
Тема 8	Управление изменениями, психологические основы введения инноваций	19	3		4		12	УО/ ИП/ Д
Промежуточный контроль						2*****		Экзамен (Тест/защита портфолио игрового проекта)
Контроль с/р		36/27						
Всего: (акад.ч./астр.ч.)		180/144	20/15		28/ 21		96/72	

УО* – устный опрос;

ИП** – работа в рамках игрового проекта;

Д***- доклад;

2***** - не включается в объем дисциплины.

***При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения (п.3, п.4.1.1, п.4.2).**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1 История и методология психологии менеджмента

Психология менеджмента как междисциплинарное научно-практическое направление. Предмет, объект и задачи психологии менеджмента. Психологизация менеджмента (Г.С. Никифоров) как особенность его исторического развития. История развития психологии менеджмента. Школа «научной организации труда» (Ф.Тейлор, Ф. Ф. Гилберт). Административная школа или школа классического менеджмента (А. Файоль). Школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо, М. П. Фоллет, Г. Мюнстерберг) и проблемы человеческих ресурсов. Развитие современной школы менеджмента: системный подход, концепция управления 7S, ситуационный подход, процессуальный подход. Теория человеческого капитала. Новая парадигма управления, «тихая управленческая революция».

Практика американского менеджмента и проблема конкуренции. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения. Идеальная модель менеджмента У. Оучи: модель X, модель Y, модель Z.

Тема 2. Организация как управляемая система

Управление как особый вид деятельности. Структура управленческой деятельности. Функции управления (планирование, организация и координация, контроль и регулирование, мотивация, коммуникация и принятие решений). Типы управления (коллективистский, рыночный, бюрократический, демократический). Уровни управленческой деятельности.

Организация как открытая управляемая система. Функции организации. Внешние и внутренние условия организации. Структурные характеристики организации и управление. Иерархический («вертикальный») и координационный («горизонтальный») принципы построения организации. Основные виды структур организации: иерархический, адхократический (органический). Динамика развития организации. Статусно-ролевая структура организации. Формальная и неформальная структуры организации. Организация как средняя социальная группа (Л.Г. Почебут). Групповые эффекты. Феномен группового давления. Подчинение авторитету.

Понятие о психологическом климате в коллективе. Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе. Процесс группового сплочения. Основные факторы влияния на процесс группового сплочения. Тимбилдинг (командообразование) как средство повышения сплоченности группы.

Тема 3. Организационная культура как объект менеджмента

Понятие организационной культуры и ее материальная и духовная составляющие. Значение организационной культуры. Функции организационной культуры Три уровня организационной культуры по Э.Шейну. Типы организационной культуры (Типология Т. Дила и А. Кеннеди, рамочная конструкция Р. Куинна и Дж. Рорбаха, типология Т.Ю. Базарова и пр.). Признаки неблагополучия ОК. Управление развитием организационной культуры.

Тема 4. Коммуникация как связующий компонент управленческой деятельности

Общение как социально-психологический феномен. Структура общения: социально-перцептивная, коммуникативная и интерактивная стороны общения. Общение и коммуникация. Цели коммуникации. Внешняя и внутренняя коммуникации в организации. Коммуникативная структура организации. Основные элементы коммуникации. Коммуникативные барьеры и их преодоление. Обратная связь и ее роль в обеспечении эффективной коммуникации. Техники общения. Невербальная сторона общения. Особенности делового общения. Манипуляция и контрманипуляция в деловом общении. Слухи в организации.

Тема 5. Психология организационного конфликта

Понятие конфликта. Функции конфликта. Виды конфликтов. Специфика организационного конфликта. Структура конфликта. Динамика конфликта. Условия эффективного урегулирования конфликта. Анализ (экспертиза) конфликта. Стратегии поведения в конфликте по К. Томасу. Модели разрешения конфликтов: арбитраж, посредничество. Переговоры как средство поиска совместных решений в конфликтной ситуации. Психологические особенности личности менеджера как источник конфликтов. Типология конфликтных личностей. Профилактика конфликтов в организации.

Тема 6. Принятие решений как интегральная часть управления

Понятие управленческого решения. Решение как выбор одной из альтернатив. Запрограммированные и незапрограммированные управленческие решения. Способы принятия решения: решение, основанное на опыте, рациональные решения, нерациональные или интуитивные решения. Типология решений, основанная на степени участия руководителей специалистов (коллегиальные; коллективные; индивидуальные). Отношения Личность-Группа в процессе принятия решений. Групповое принятие решений в организации. Основные этапы процесса коллективного принятия решения. Основные методы группового принятия решений: дискуссии, брейнсторминг, метод синектики, метод Дельфы и пр.

Тема 7. Психологические основы мотивирования

Мотивация трудовой деятельности как функция управления. Потребности и мотивы как побудители человеческой деятельности. Соотношение понятий мотив и стимул. Понятие мотивации. Функции мотивации. Успешность деятельности и мотивация: законы Йеркса — Додсона. Классификация мотивов. Основные концепции трудовой мотивации: содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Херцберг, Д. Мак-Клелланд, Д. Аткинсон), процессуальные теории мотивации (С. Адамс, В. Врум). Теория СВР К. Алдерфера. Модель ОВ Mod, основанная на теории оперантного научения Б.Ф. Скиннера.

Материальное и нематериальное стимулирование сотрудников. Система морально-психологических методов мотивации. Методы оценки психологических особенностей мотивации.

Тема 8. Управление изменениями, психологические основы введения инноваций

Инновация как процесс внедрения нового в различные сферы организационной деятельности. Классификация инноваций. Готовность к инновациям. Причины сопротивления нововведениям со стороны сотрудников и со стороны руководителя. Понятие психологического барьера по отношению к нововведениям.

Пути оптимизации инновационного процесса. Методы преодоления сопротивления нововведениям. Этапы внедрения нововведений.

Профессионально важные качества менеджера-инноватора.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.39 «Психология менеджмента» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: устный опрос;
- при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, работа в рамках игрового проекта.

На занятиях для решения воспитательных и учебных задач применяются следующие формы интерактивной работы: диалого-дискуссионное обсуждение проблем.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Экзамен проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

Тест/ защита портфолио игрового проекта

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

4.2.1. В работу включены следующие виды учебных игр

Вид учебной игры	Основная задача
Игра как проектная работа (деловая игра).	Данный тип игр имеет «сквозной» характер, и продолжается в ходе всего обучения по курсу. Участники игры сами задают свою сюжетную

	линию и получают от преподавателя практические задания после каждого блока (модуля) обучения.
Игра как иллюстрация учебного материала	Служит для «живой» иллюстрации учебного материала, позволяет задействовать сразу несколько каналов восприятия, увеличивая эффективность учебного процесса. Носит краткосрочный характер. Применима на лекциях.
Игра как знакомство («погружение») при изучении нового материала	Данный тип игр носит проблемный или частично поисковый (в зависимости от уровня аудитории) характер. Преподаватель ставит проблему в рамках нового материала и организует процесс самостоятельного обнаружения студентами основных способов решения.
Игра как отработка практического навыка	В ходе данных игр происходит «тренировка» практических навыков, формируемых в рамках курса.
Игра как интеграция знаний и форма подведения итогов обучения	Игра используется как форма обобщения и осмысления знаний, полученных в рамках курса. Проводится в конце курса обучения (в форме квеста или командных соревнований).

Примеры игр

№	Тема	Тип игры	Название игры	Игровая Задача
1	История и методология психологии менеджмента	Начало игры-проекта		Вводная часть. Пояснение основных понятий. Игровых правил Студенты делятся на мини-группы по 5 человек. В группах готовят презентацию своей компании: название, профиль д-ти, основная цель, предполагаемый продукт, потребляемые ресурсы, структура организации.
2	Организация как управляемая система	Игра-иллюстрация, игра – погружение	Презентация «Моя компания»	Студенты проводят презентации (пресс-конференции) своих компаний
		Игра-иллюстрация, игра – погружение	«Организация =организм»	Студентам дается задание: «Представьте, что ваша компания – живой организм. Вы его части. Покажите, как этот организм живёт? Как он движется? Что он делает? Какие части у него есть?»

		Игра–отработка навыка	Памятка руководителю «Групповые эффекты в управлении»	Выполняется как индивидуальная самостоятельная работа. Студентам сообщается, что внутри их компаний объявлен конкурс на лучшую памятку для руководителя «Групповые эффекты в управлении»
3	Организационная культура как объект менеджмента	Игра-иллюстрация, игра – погружение	Презентация проекта «Организационная культура моей компании»	Каждая «компания» готовит макет организационной культуры (девиз, миссия, миф/легенда, основные ценности, ритуалы и традиции, компоненты материальной культуры: логотип, форма, корпоративные цвета/оформление офиса)
		Игра-иллюстрация	В дополнение возможна игра «Инициация»	Студенты должны по ролям разыграть ритуал «принятия в компанию новичка»
		Игра-погружение, игра-отработка навыка	Team-building	Каждая компания заранее готовит по 2 упражнения-задания на командообразование. На занятии проводится условное «соревнование» между командами.
		Игра–отработка навыка	Формирование «пакета лояльности»	Выполняется как индивидуальная самостоятельная работа. Студентам сообщается, что руководство компании озаботилось повышением лояльности своих сотрудников, в связи с этим производится письменный опрос сотрудников « Пакет лояльности сотрудников нашей организации»
4	Коммуникация как связующий компонент управленческой деятельности	Игра-погружение	Игра «Компромат»	Изучение стратегий взаимодействия. Командам сообщается история: «Ваши компании участвуют в конкурсе бизнес-проектов. Вышли в финал. Судьи склоняются к тому чтобы разделить приз на всех. Но! У вас есть компромат на других участников. . . .» Игра строится по типу «дилеммы заключенного», где выигрыш/проигрыш каждого участника зависит от выбранных соперниками стратегий: кооперация или конкуренция

				соответственно.
		Игра-погружение, игра-иллюстрация	Игра «Слухи»	Изучение искажения информации и коммуникативных барьеров. Руководитель каждой из команд получает от ведущего задание-сообщение, которое он далее должен передать «по цепочке». Анализируется степень точности воспроизведения информации последним игроком. (можно в 1 случае передавать информацию лично/ по телефону/ письменно)
		Игра–отработка навыка	Разработка пакета мер по улучшению коммуникации в организации	Выполняется как индивидуальная самостоятельная работа. Компания запускает новый проект «Анти-слух», в рамках которого, каждый сотрудник может предложить свой проект по повышению эффективности коммуникаций внутри организации.
5	Психология организационного конфликта	Игра-погружение, игра-иллюстрация, игра-отработка навыка	«Конфликт»	Изучение структуры организационного конфликта 1. Каждая команда моделирует и разыгрывает конфликт внутри своей компании. Далее обсуждение учебного материала идёт с опорой на эти «живые» примеры организационных конфликтов. 2. Каждая команда рисует карту своего конфликта. 3. Выполняется как индивидуальная самостоятельная работа. Выработка рекомендаций по урегулированию конфликта
6	Принятие решений как интегральная часть управления	Игра-погружение	Игра «Пан или пропал»	Изучение типов принятия управленческих решений. Командам предлагаются последовательно ситуации, в которых решение можно принять: а) индивидуально руководителю б) коллегиально в) коллективно. Как принимать решения, выбирает руководитель. (Он сидит спиной к остальным участникам и может

				<p>к ним повернуться, только если выберет «коллективный способ принятия решений»). После каждого принятого решения, участники оценивают действия руководителя путем голосования.</p> <p>По итогам игры в качестве индивидуальной самостоятельной работы может быть предложено эссе на тему: «Принятие управленческих решений и принцип справедливости», «Принятие управленческих решений и ответственность»</p>
		Игра-интеграция знаний по теме	Игра «ИЛИ»	<p>Игра по мотивам одноименной настольной игры «ИЛИ». Для игры используются карточки, на которых сформулирована дилеммы, не имеющие однозначного решения. Один из игроков тянет карточку из колоды и озвучивает то, что на ней написано, не делая выбора в пользу одной или второй альтернативы. Затем все остальные участники игры по очереди объявляют, что бы они выбрали из двух предложенных и аргументируют, почему. Их главная цель – убедить остальных в правильности своего выбора. После того, как все желающие высказались, ведущий игрок должен сделать свой выбор и сказать, кто из участников повлиял на его решение в большей степени. Выигравший получает призовые балы и становится следующим ведущим</p>
7	Психологические основы мотивирования	Игра-погружение, игра-отработка навыка	Разработка проекта «мотивационной сетки» компании	<p>Вы молодая компания, ваши материальные ресурсы сильно ограничены. Но вы остро нуждаетесь в хороших кадрах. «Заманите» новых участников с разными «базовыми» потребностями, составив свой мотивационный план (за основу берется пирамида потребностей</p>

				Маслоу). Презентация проектов. Обсуждение.
		Игра-иллюстрация, игра-отработка навыка	Агит-плакат	Индивидуальная, самостоятельная работа. В компаниях объявляется конкурс на лучшую работу «Агит-плакат - мотиватор». Участники создают плакаты, призванные повысить мотивацию сотрудников. (техника исполнения любая). Проводится выставка работ.
8	Управления изменениями, психологические основы введения инноваций	Игра-погружение, игра-отработка навыка	Инновации	<p>В компанию нанимается «менеджер-инноватор» (участник другой команды). Он должен предложить нововведения в 3 сферах и провести мини-презентацию (с целью убедить сотрудников). После презентации другие члены команды голосуют «За» или Против предложенных изменений и дают инноватору обратную связь.</p> <p>В качестве индивидуальной работы участник команды может разработать свой «проект инновации» в рамках игрового поля.</p>
Целесообразно уделить время в конце курса для подведения итогов и рефлексии. Возможна в данном контексте презентация и обсуждение целостных «игровых проектов», которая позволит отследить основные этапы развития каждой компании, ее трудности и «победы».				

4.2.2. Вопросы для подготовки к семинарским занятиям:

Тема 1 История и методология психологии менеджмента

1. Синтез японской и американской моделей менеджмента. Модель Z
2. Теория Г. Эмерсона
3. Теория Д. Мак-Грегора
4. Теория Ф. Херцберга
5. Современное состояние теории управления. Новая парадигма управления/ «тихая управленческая революция»

6. Управленческая мысль в России 20 века

Тема 2 Организация как управляемая система

1. Организация как объект управления (определение, признаки)
2. Типы структур организации (социально-демографическая, профессиональная, функциональная, формальная и неформальная)
3. Типы организационных парадигм по Л. Константину
4. Этапы организационного развития (этапы: «тусовка», «механизация», «внутреннее предпринимательство» и «управление качеством»)
5. Неформальная структура организации. Алгоритм управления неформальными структурами
6. Объективные и субъективные критерии эффективности организации
7. Факторы, влияющие на эффективность организации

Тема 3. Организация как управляемая система Организационная культура как объект менеджмента

1. Социально-психологический климат в группе. Характеристики благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата
2. Факторы формирования социально-психологического климата, . Организационные приемы «оздоровления» социально-психологического климата
3. Групповые состояния
4. Лояльность (понятие, виды)
5. Организационная культура (понятие, структура, функции)
6. Культуры коллективизма и индивидуализма в организациях
7. Привести пример организационной культуры большой организации (логотип/форма/основные стратегии/ценности/гимн и иные составляющие орг. культуры)

4. Коммуникация как связующий компонент управленческой деятельности

1. Психологические механизмы восприятия и познания партнерами друг друга: стереотипизация, каузальная атрибуция, идентификация, эмпатия, социальная рефлексия.
2. Условия эффективного обмена информацией. Обратная связь и ее роль в обеспечении эффективной коммуникации.
3. Техники эффективного слушания.
4. . Коммуникативные барьеры и их преодоление.

5. Коммуникативная компетентность руководителя и общие «коммуникативные правила»

6. Психологические особенности ведения деловых переговоров и деловых бесед.

7. Психология слухов. Слухи как способ влияния и форма власти в организации.

8. Манипулятивное воздействие в управленческом общении

5. Психология организационного конфликта

1. Понятие организационного конфликта (определение, виды, основные причины).

2. Забастовка как форма проявления коллективного трудового конфликта. Пример

3. Внутригрупповой, межгрупповой и межличностный конфликты, их специфика.

4. Стратегии поведения в конфликте.

5. Условия эффективного урегулирования конфликтов.

6. Личностные особенности как источник конфликтов.

7. Динамика конфликтов

8. Дополнительный доклад с возможностью выступления :Законодательство России о порядке разрешения трудовых конфликтов и споров

Тема 6. Принятие решений как интегральная часть управления

1. Срабатываемость и совместимость членов группы как предпосылки сплоченности. Виды совместимости.

2. Процесс группового сплочения и его влияние на характер совместной деятельности.

3. Экспериментальное изучение процесса группового принятия решений. К. Левином. Феномены сдвига к риску и групповой поляризации

4. Процесс группового давления и его функции в групповой жизнедеятельности.

5. Основные этапы процесса коллективного принятия решения

6. Типология поведения людей на собраниях Л.Г Почебут как пример ориентации на решение коллективных проблем

7. Тимбилдинг (командообразование) как средство повышение сплоченности группы. Рассказать о целях, сущности, показать 1 – 2 примера упражнений.

Тема 7 Психологические основы мотивирования

1. Понятия потребности, мотива, стимула, мотивации. Их соотношение.

2. Содержательные теории мотивации.

3. Процессуальные теории мотивации.
4. Методики изучения психологических особенностей мотивации.
5. Сила мотива и эффективность деятельности
6. Дисциплинарные беседы с подчиненными как метод стимулирования
7. Стимулирование свободным временем.

Тема 8. Управления изменениями, психологические основы введения инноваций

1. «Нововведения», «инновации», «организационные изменения» - сравнение понятий
2. Классификации нововведений
3. Модель управления с помощью изменений (модель К. Левина)
4. Готовность к инновациям и сопротивление изменениям, виды сопротивлений.
5. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям, психологическое сопровождение инновационных процессов на предприятии
6. Психологические характеристики субъекта инновационной деятельности

1.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции	Наименование компетенции	Кодэтапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14:	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.2	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охраны здоровья индивидов и групп.

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 5

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-14.2:способность	Студентом	Определен состав методов анализа внешних и внутренних факторов, в

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охраны здоровья индивидов и групп.	<p>демонстрируется способность анализа организации трудовой деятельности, формировать систему охраны труда.</p> <p>Выполнение рабочего задания при реализации на практике трудовых функций в профессиональном коллективе.</p>	<p>том числе количественного и качественного состава персонала.</p> <p>Выбраны и представлены меры охраны труда и здоровья, отвечающий требованиям и стратегии развития организации. В отчете о практике продемонстрированы умения студента анализировать специфику рабочей ситуации и отношения в трудовом коллективе, планировать работу над заданием, выбрать оптимальную методику выполнения рабочего задания, грамотно оформить результаты рабочего задания; материалы практики ориентированы на подготовку квалификационной работы.</p>

Примерные вопросы для промежуточной аттестации.

1. Психология менеджмента: предмет, объект, основные проблемы.
2. Менеджмент как вид деятельности. Структура управленческой деятельности.
3. Организация как сложная социальная система. Внешние и внутренние условия организации.
4. Структурные характеристики организации и управление. Типы структур организации (социально-демографическая, профессиональная, функциональная, формальная и неформальная)
5. Эволюция управленческой мысли.
6. Школа научной организации труда Ф. Тейлора.
7. Административная школа управления А. Файоля.
8. Концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо.
9. «Группа человеческих ресурсов» Д. Мак-Грегора и К. Арджирис.
10. «Наука управления» и три основных подхода к управлению: системный, ситуационный, процессный.
11. Формальная и неформальная подструктуры организации.
12. Понятия статуса и роли. Статусно-ролевая структура организации.
13. Структура власти в организации. Лидерство и руководство.
14. Организационная культура (понятие, структура, функции)
15. Понятие психологического климата. Роль руководителя в обеспечении позитивного психологического климата в организации.
16. Понятие стиля управления. Основные подходы к исследованию стилей управления.
17. Процесс группового сплочения и его влияние на характер совместной деятельности в организации.
19. Процесс группового давления. Авторитет и конформизм.
20. Процесс принятия управленческих решений.
21. Психологические особенности делового общения

22. Коммуникация как сквозная функция в управлении. Роль руководителя в коммуникативной системе организации
23. Структура коммуникации.
24. Экспериментальное изучение процесса группового принятия решений. К. Левином.
25. Социальная перцепция и формирование образа партнера в деловом общении
26. Каузальная атрибуция. Фундаментальная ошибка атрибуции.
27. Обратная связь в процессе обмена информацией, ее виды, условия эффективной передачи
28. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
29. Техники эффективного слушания
30. Роль невербального компонента в процессе делового общения
31. Интерактивная сторона общения
32. Понятие организационного конфликта (определение, виды, функции, особенности)
33. Структура конфликта
34. Динамика конфликта.
36. Стратегии поведения в конфликте.
37. Условия эффективного урегулирования конфликтов.
38. Понятия потребности, мотива, мотивации трудовой деятельности.
39. Содержательные теории мотивации
40. Процессуальные теории мотивации
41. Материальное и нематериальное стимулирование сотрудников
42. Связь мотивации и эффективности деятельности
42. Профессионально важные качества менеджера.
43. Лояльность сотрудников как гарантия безопасности организации
44. Основные формы власти, которые могут использоваться руководителем (власть принуждения, власть вознаграждения, экспертная власть и пр.)
45. Психология слухов. Слухи как способ влияния и форма власти в организации.
46. Манипулятивное воздействие в управленческом общении

Задания теста

1. Менеджмент это...
 - А). Особая научно-практическая дисциплина или совокупность концепций (организационных, технических, экономических, психологических).
 - Б). Совокупность процедур и средств, реализующих функции управления.
 - В). Социальный институт
 - Г). Все вышеперечисленное**
2. Управление как самостоятельная деятельность впервые стала исследоваться:
 - А) А. Файолем;
 - Б) Ф.У. Тейлором;**
 - В) Элтон Мейо
 - Г) Т. Гоббсом.
3. В качестве основного средства, обеспечивающего повышение производительности труда, в системе управления Ф.У. Тейлора рассматривается:
 - а) экономическое стимулирование;**

- б) обеспечение позитивного психологического климата в организации;
 - в) привлечение работников к участию в процессе принятия решений;
 - г) возможность карьерного роста.
4. Характерной чертой японской системы менеджмента является:
- А) Ориентация на сотрудничество и коллективизм.**
 - Б) конкуренция как основной метод стимулирования .
 - В) управление на основе определения индивидуальных целей
 - Г) Все выше перечисленное
5. Тип деятельности, который характеризуется поочередным включением участников в трудовой процесс и отличается высокой технологической дисциплинированностью
- А) Совместно-взаимодействующий
 - Б) Совместно-последовательный**
 - В) Совместно-индивидуальный
 - Г) Совместно-творческий
6. Стремление к групповой гармонии в ущерб реализму и критичности составляет суть
- А) Эффект деиндивидуализации
 - Б) Эффект группового фаворитизма
 - В) Эффект огруппления мышления**
 - Г) Эффект влияния меньшинства
7. Групповая сплоченность характеризуется
- А) наличием общепринятых целей групповой деятельности
 - Б) ценностно-ориентационным единством группы
 - В) наличием непосредственных эмоциональных контактов между членами группы
 - Г) все вышеперечисленное**
8. Система материальных и духовных ценностей, проявлений организации, взаимодействующих между собой и отражающих индивидуальность организации
- А) политика компании
 - Б) Имидж организации
 - В) Организационная культура**
 - Г) Социально-психологический климат в организации
9. Какой из методов воздействия на мнение группы является более эффективным
- А) лекция**
 - Б) беседа
 - В) групповая дискуссия
 - Г) все методы примерно одинаковы по эффективности
10. Что такое внешняя конформность?
- А) когда человек стремится подражать каким-то особенностям внешности (стиль одежды/прическа)
 - Б) когда человек подчиняется группе лишь внешне, а на деле он продолжает сопротивляться**
 - В) когда он проявляет конформность вне семьи
 - Г) все ответы верны
11. Как называется коммуникативный барьер, связанный с недостатками речи участников общения
- А) фонетический**
 - Б) стилистический
 - В) семантический
 - Г) логический

12. Процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению связан с

А) коммуникативной стороной общения

Б) перцептивной стороной общения

В) интерактивной стороной общения

13. Идентификация – это:

а) познание партнера по общению через попытку поставить себя на его место;

б) процесс подчинения своему влиянию партнера по взаимодействию;

в) приписывание партнеру характеристик, объясняющих его поведение;

г) упрощенное и ценностно окрашенное представление о партнере по общению

14. Механизм межличностного восприятия, основанный на стремлении к выяснению причин поведения субъекта

А) рефлексия

Б) идентификация

В) аттракция

Г) каузальная атрибуция

15. Стратегия поведения в конфликтной ситуации, предполагающая, навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения – это

А) соперничество

Б) избегание

В) компромисс

Г) сотрудничество

16. Психологическое явление (конструкт, образование), в основе которого лежит нужда в чем-либо – это

А) мотив

Б) мотивация

В) потребность

Г) ценность

17. Согласно двухфакторной модели Ф. Герцберга, к истинным мотиваторам можно отнести:

А) условия работы

Б) успех и продвижение по службе

В) достойная заработная плата

Г) все вышеперечисленное

18. Лидерство в отличие от руководства

А) имеет официальный статуса

Б) носит неформальный характер

В) является более стабильным

Г) все вышеперечисленное

19. Личностное качество, выражающееся в стремлении к совершенству, старании довести результаты своей деятельности до соответствия самым высоким эталонам – это...

А) самокритичность

Б) перфекционизм

В) персонификация

Г) прокрастинация

Инструкции по выполнению теста

При получении тестов, студенты получают следующую информацию:

- о продолжительности времени, в течение которого должны быть заполнены тесты;

- о количестве тестов в задании;
- о правилах заполнения тестов.

В ходе выполнения тестовых заданий студентом производятся следующие действия:

- подписывает полученное тестовое задание своей фамилией;
- читает и уясняет тестовые вопросы, в исключительных случаях может задать вопрос преподавателю, для уточнения смыслового содержания теста;
- уяснив вопросы тестов, выбирает один из приведенных ответов на каждый вопрос;
- отмечает выбранные ответы как правильные;
- сдает тест на проверку в установленное время.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 28 августа 2014 г. №168 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов).

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета. Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине. Схема расчетов является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

На основании п. 14 Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС в институте принята следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Таблица 6

Оценка промежуточной аттестации (баллы очн/заочн)	Критерии оценивания и выставления оценки
5	Способен раскрыть психологические особенности социальных групп и организаций, психологические основы эффективного функционирования организации, условия формирования благоприятного психологического климата в организации. Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений дисциплины
4	Не точно способен раскрыть психологические особенности социальных групп и организаций, психологические основы эффективного функционирования организации, условия формирования благоприятного психологического климата в организации. Недочеты в обосновании и выводах . Не совсем точен и уверен в использовании формулировок, определений и теоретических положений дисциплины
3	Существенные недочеты и неточности в обосновании и выводах . Не всегда точен и уверен в использовании формулировок, определений и теоретических положений дисциплины
2	Не способен раскрыть психологические особенности социальных

	<p>групп и организаций, психологические основы эффективного функционирования организации, условия формирования благоприятного психологического климата в организации. Не точен и не уверен в использовании формулировок, определений и теоретических положений дисциплины.</p>
--	--

4.4. Методические материалы
Описание системы оценивания

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки	Критерии оценки
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (15 мин.); • характер источников (более трех источников); • подача материала (презентация); • ответы на вопросы (владение материалом). 	<p>Каждый критерий оценки доклада оценивается в 1 балла, максимум 5 балл за доклад. Допускается не более одного доклада за одно семинарское занятие.</p>
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	<p>Менее 40% - 0 баллов; 41 - 60% – 5 баллов; 61 - 75% – 8 баллов; 76 - 90% – 12 баллов; 91 - 100% – 16 баллов.</p>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> • Корректность и полнота ответов 	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов Неверный ответ – 0 баллов</p> <p>Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов</p>
Учебные игры, направленные на	<ul style="list-style-type: none"> • Решение верное, обоснованное, 	Решение верное, обоснованное, представлено

отработку навыка	<p>представлено корректно</p> <ul style="list-style-type: none"> • Решение верное, но не достаточно обоснованное/некорректно представлено – • Решение верно, но не обоснованно 	<p>корректно – 3 балла</p> <p>Решение верное, но не достаточно обоснованное/некорректно представлено – 2 балла</p> <p>Решение верно, но не обоснованно – 1 балл</p>
Экзамен	<ul style="list-style-type: none"> • корректность и полнота ответа; • знание и использование терминологии; • логичность и последовательность в изложении материала; • использование примеров. 	<ul style="list-style-type: none"> • при ответе задействованы 2 показателя, 10-17 баллов; • при ответе задействованы 3 показателя, 18-30 балла; • при ответе задействованы 4 показателя, 31-40 баллов.

Расчет итоговой рейтинговой оценки:

Количество баллов	Экзаменационная оценка	
	прописью	буквой
96–100	отлично	А
86–95	отлично	В
71–85	хорошо	С
61– 70	хорошо	D
51 – 60	удовлетворительно	Е

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения курса «Психология менеджмента» студенту предлагается большое количество и разнообразие видов самостоятельной работы по каждой теме курса.

Самостоятельная работа студента включает:

индивидуальные консультации с преподавателем в течение семестра, собеседование по текущим практическим заданиям;

подготовку к семинарам и аттестации, углубленное изучение отдельных тем и вопросов курса;

выполнение самостоятельных (аудиторных и внеаудиторных) заданий;

подготовку к текущим и промежуточным формам контроля;

подготовку к итоговой аттестации по дисциплине — зачету.

Проверка и оценивание заданий для самостоятельной работы студентов осуществляется преподавателем на практических и лабораторных занятиях

Критериями оценки СРС могут являться:

объем проработанного материала в соответствии с заданным объемом;

степень исполнительности (проработанность всех аспектов задания, оформление материала в соответствии с требованиями, соблюдение установленных сроков представления работы на проверку и т.п.)

степень самостоятельности, творческой активности, инициативности студентов, наличие элементов новизны в процессе выполнения заданий;

качество освоения учебного материала (умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач, обоснованность и четкость изложения изученного материала и т.д.);

достаточная компетентность автора (студента) в раскрываемых вопросах.

Устный опрос. Этот вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и включает в себя ответы на вопросы и ответы при проверке заданий. Студенты распределяют в группе вопросы из списка вопросов для обсуждения в плане каждого семинарского занятия. Ответ на вопрос должен быть кратким, по существу и, как правило, не превышающим 3 минут монологической речи. Готовиться к устному опросу по планам семинаров следует по списку основной и дополнительной литературы. Ответ студента при проверке письменного домашнего задания из плана семинарского занятия является разновидностью устного опроса. На семинарских занятиях также предусмотрены дополнительные, кроме домашней работы, задания, собеседование по дополнительным вопросам и дополнительным заданиям на семинарских занятиях рассматривается как устный опрос.

Тестирование. Проводится по всему содержанию дисциплины на последних семинарских занятиях.

Подготовка докладов. Студенты самостоятельно готовят доклад по одной из тем по психологии менеджмента к каждому семинару Регламент для защиты доклада – 15 минут.

Особенностью данной учебной программы является использование в качестве основной формы работы – учебных игр. Все содержание учебного курса разбито на восемь тематических блоков (модулей). Каждый модуль включает в себя: информационную часть (в рамках лекций и семинаров раскрываются основные содержательные аспекты изучаемых проблем) и практическую, предполагающую «погружение» в изучаемую проблему и отработку практических навыков в ходе деловой игры.

В начале курса учебная группа разбивается (исходя из собственных желаний и предпочтений) на команды по 5-6 человек. Каждая команда формирует свою организацию (компанию), задавая такие характеристики как профиль деятельности, конечный продукт, структура, схема коммуникации и пр. Далее, в течение всего курса обучения по программе, команды будут получать практические задания для своей конкретной организации. Выполнение практических командных заданий основывается на информации, полученной в ходе теоретической (информационной) части блока. Каждый модуль содержит в себе игровые задания как для групповой (совместной) работы внутри компании-организации, так и индивидуальные задания (которые каждый студент выполняет индивидуально). Таким образом, в ходе обучения каждый студент может зарабатывать баллы как в команде, так и самостоятельно.

Все выполненные задания оформляются командой в виде портфолио (в бумажном и/или электронном виде). В конце курса происходит презентация портфолио всех команд – участниц.

Портфолио возможно использовать в качестве опорного плана – конспекта во время итоговой аттестации на экзамене/зачете.

При проведении промежуточной аттестации с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в устной или письменной форме с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла

свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2010 – 688с.
2. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/18337.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Королев Л.М. Психология управления: учеб. пособие / Л.М. Королев. – М.: Дашков и К, 2012. – 187 с.
4. Семенов, А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс] учеб. пособие М.: Дашков и К, 2016, Режим доступа: <https://idp.nwipa.ru:2706/reader/book/72397/#1>

6.2 Дополнительная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2008.
2. Антонова Н.В. Психология управления: Учебное пособие. – М.: Высшая школа экономики, 2010. – 269 с.
3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: Учебник. - М.: Юрайт, 2014 – 382с.
- 4.
5. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Б. В. Психология управления. - М.: Фортуна-пресс, 1998. - 464 ст
6. Дипроуз Д. Мотивация / Д. Дипроуз; [пер. с англ.]. — М.: Эксмо, 2007. — 256 с.

7. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу/ Е.С. Жариков. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
8. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2010. – 374 с.
9. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П.Ильин. – СПб.: Питер, 2011.
10. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. - СПб.:Питер, 2011. - 224 с. (Серия "Мастера психологии").
11. Кабаченко Т.С. Психология управления: учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М, 2003. – 383 с.
12. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2005. — 584 с
13. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
14. Кравченко А.И. История менеджмента: учеб. пособие / А.И. Кравченко. – М.: Акад. проект, 2009
15. Латфуллин Г.Р. Организационное поведение: учебник / Г.Р. Латфуллин. – СПб.: Питер, 2010. – С. 85-130.
16. ЛиобаВерт. Экономическая психология. Теоретические основы и практическое применение / Пер. с нем. - Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2013. - 432 с.
17. Макаров В. Менеджмент: учеб. пособие / В. Макаров, Г. Попова. – СПб.: Питер, 2011. – С. 10-51, 210-212.
18. Маршев В.И. История управленческой мысли: Учебник.- М.:Инфйра-М, 2005.- 731с.
19. Менеджмент. Виханский О.С., Наумов А.И. 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2006. — 670 с
20. Обозов Н.Н. Психология конфликта – СПб: ЛНПП «Облик», 2001 – 51с.
21. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.-298 стр.
22. Психология менеджмента. Теория и практика. Учебник для бакалавров (В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин) – М: Юрайт, 2014 – 376с.
23. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 639 с:
24. Психология менеджмента:практикум /Под.ред.проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 535с.
25. Розанова В.А. Психология управления: учеб. пособие / В.А. Розанова. – М.: Альфа-Пресс, 2008.
26. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: учебник / А.Л. Свенцицкий. – М.: Проспект, 2009.
27. Тихомирова О.Г. Организационная культура:формирование, развитие и оценка. - СПб: СПб ГУ ИТМО, 2008. - 156 с
28. Психология управления. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. -Ростов - на/Д.: Феникс, 2004. - 608
29. Шпалинский В.В. Психология менеджмента: учеб. пособие / В.В. Шпалинский. – М.: УРАО, 2003. – 183 с.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Основные положения по учебно методическому обеспечению представлены в пунктах п.5 и п.6

6.4. Нормативно-правовые документы

Не используются

6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- *Электронные учебники* электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- *Электронные учебники* электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- *Научно-практические статьи по финансам и менеджменту* Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- *Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам* «Ист - Вью»
- *Энциклопедии, словари, справочники* «Рубрикон»
- *Полные тексты диссертаций и авторефератов* Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- *Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.*

Англоязычные ресурсы

- *EBSCO Publishing - доступ к мультимедийным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.*
- *Emerald- крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.*

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

6.6. Иные источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.

