

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)

Институт педагогики, психологии и физкультурно – спортивного образования

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной
программы Ахмед Г.А. Эфендиева

«30» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
О.И. Михайленко

«30» сентября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Специальность
38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специализация
«Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Квалификация выпускника
Экономист

Форма обучения
Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психология управления» / составитель Р.М. Кумышева – *Нальчик: КБГУ, 2023.* – 33 с.

Рабочая программа дисциплины (модуля) предназначена для студентов *очной* формы обучения по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности», 4 семестра, 2 курса.

Рабочая программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитета по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.04.2021 г. № 293 (Зарегистрировано в Минюсте России 24.05.2021 г. № 63581).

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)	4
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	4
4.	Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
5.	Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации	11
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	23
7.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)	26
7.1.	<i>Основная литература</i>	26
7.2.	<i>Дополнительная литература</i>	26
7.3.	<i>Периодические издания</i>	26
7.4.	<i>Интернет-ресурсы</i>	26
7.5.	<i>Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы</i>	27
8.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	30
9.	Лист изменений (дополнений) в рабочей программе дисциплины (модуля)	33

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Психология управления» является освоение студентами теоретических знаний и практических навыков в области психологии управления, которые помогут им осуществлять конструктивное взаимодействие с партнерами в профессиональной сфере.

Задачами дисциплины «Психология управления» являются:

- усвоение студентами теоретических основ современного подхода в сфере развития человеческих ресурсов как наиболее существенного фактора повышения эффективности профессиональной деятельности;
- усвоение студентами базисных знаний для обеспечения эффективного индивидуального подхода к коллегам, клиентам и подчиненным;
- получение общих представлений о сущности и методах управления, основных требованиях, предъявляемых к профессионалу и стилю его деятельности, индивидуально-типологических особенностях поведения;
- получение сведений, позволяющих выработать для себя план самосовершенствования, обогатить и сбалансировать проявления своей индивидуальности в профессиональной сфере.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология управления» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули) ОПОП ВО по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

В процессе изучения дисциплины «Психология управления» обучающимся необходимы знания, умения и навыки, сформированные по дисциплинам «Мировая экономика и международные отношения», «Управленческий учет в системе экономической безопасности», «Профессиональная этика и служебный этикет».

Освоение дисциплины «Психология управления» необходимо для изучения дисциплины «Управление государственными (муниципальными) закупками», прохождения учебной практики (практики по профилю профессиональной деятельности).

3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность:

Код и наименование компетенции выпускника

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Код и наименование индикатора достижения компетенций выпускника

УК-3.1. Способен участвовать в межличностном и групповом взаимодействии, используя методы командообразования и командного взаимодействия, проявлять лидерские качества и умения.

Результаты обучения

Знать:

- социально-психологические особенности управления;
- способы регулирования эмоциональных состояний в процессе управления деятельностью и отношениями сотрудников, партнеров;
- формы коллективной управления;

- методы командной деятельности и выбора надежной модели своего поведения для обеспечения эффективного взаимодействия с партнерами.

Уметь:

- осуществлять мотивировать коллег к совместной деятельности;
- распределять роли в команде в соответствии с личностными характеристиками партнеров и деловыми задачами
- использовать приемы эмоциональной саморегуляции в работе с партнерами.

Владеть:

- навыками эффективного профессионального управления;
- навыками использования эффективной совместной деятельности.

Код и наименование компетенции выпускника

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

Код и наименование индикатора достижения компетенций выпускника

УК-6.2. Способен проводить рефлексию своей деятельности и разрабатывать способы ее совершенствования на основе самооценки и образования.

Результаты обучения

Знать:

- диагностический инструментарий для самопознания и самооценки своих управленческих качеств;
- понятия «управление персоналом», «управленческая рефлексия», «управление коммуникативным поведением»
- методы и приемы управления;
- особенности развития в себе профессионально значимых личностных качеств.

Уметь:

- осуществлять психологическую самодиагностику;
- разрабатывать программу профессионального саморазвития;
- управлять своим профессиональным самовоспитанием и саморазвитием.

Владеть:

- навыками самоконтроля и саморазвития;
- навыками управления своего коммуникативного поведения.

Код и наименование компетенции выпускника

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.

Код и наименование индикатора достижения компетенций выпускника

УК-9.1. Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Результаты обучения

Знать:

- общие понятия дефектологии;
- принципы профессионального взаимодействия с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров.

Уметь:

- осуществлять управление персоналом с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров;
- использовать методы и приемы делового взаимодействия с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров.

Владеть:

- навыками делового взаимодействия на основе знаний об управлении с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров;
- приемами эффективного управления с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров.

Код и наименование компетенции выпускника

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.

Код и наименование индикатора достижения компетенций выпускника

УК-9.2. Способен применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Результаты обучения**Знать:**

- социально-психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- правовые и психологические основы взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Уметь:

- применять дефектологические принципы и методы в управления с лицами с ОВЗ;
- использовать технологии эффективной управления с деловыми партнерами с ОВЗ.

Владеть:

- навыками эффективного делового взаимодействия независимо от социально-психологических особенностей деловых партнеров;
- навыками использования технологий эффективной управления с деловыми партнерами с ОВЗ.

4. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 1. Содержание дисциплины (модуля), перечень оценочных средств и контролируемых компетенций

№	Наименование раздела/темы	Содержание раздела/темы	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ				
1	Психология управления как научная отрасль.	Психология управления как прикладной раздел психологии. Объект и предмет исследований в психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Практическая значимость психологических исследований в управлении. Характерные черты новой парадигмы управления.	УК-3 УК-6 УК-9	К Т ТЗ

		Развитие общества, кризисы и смена парадигм. Управленческие вызовы 21 века.		
2	Эволюция теорий управления в 20 веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».	Классические школы менеджмента. Рационально-бюрократическая концепция управления по М. Веберу. Научная организация труда и менеджмента Ф.У. Тейлора. Административная теория А. Файоля. Школа «человеческих отношений». Э.Мэйо. Хоторнский эксперимент. Мотивационные теории Ф.Герцберга, Д. Мак-Грегора и Маслоу. Современные модели управления: американская, японская, западная. Особенности отечественного управления и менталитета.	УК-3 УК-6 УК-9	К Т ТЗ
Раздел 2. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ				
3	Личность как субъект и объект управления.	Теории личности и их значение для психологии управления. Понятие и структура личности. Первый закон психологии управления – закон неопределенности отклика. Индивидуальные характерологические особенности личности как фактор управления. Типы темперамента и их применение в профессиональной деятельности.	УК-3 УК-6 УК-9	К ¹ Т ТЗ ИЗ Э
4	Управление мотивационным поведением личности в организации.	Понятие и виды мотивации. Мотивационная сфера личности – потребности, цели,	УК-3 УК-6 УК-9	К Т ТЗ ИЗ Э

¹ К – коллоквиум; Т – тестирование; ТЗ – творческое задание; ИЗ – исследовательское задание; Э - эссе

		мотивация, воля. Иерархия потребностей А. Маслоу. Мотивация и стимулирование. Типы трудовой мотивации и их взаимосвязь с системой стимулов в организации.		
Раздел 3. УПРАВЛЕНИЕ И РУКОВОДСТВО				
5	Руководство и лидерство	Профессионально важные качества личности руководителя и функции управления. Целеполагание и самоменеджмент. Понятие и типы лидеров. Уровни выраженности лидерских качеств в иерархической системе управления организацией. Руководитель и лидер: сходство и отличие. Воспитание лидерских качеств.	УК-3 УК-6 УК-9	К Т ТЗ ИЗ Э
6	Руководитель и стресс.	Понятие и виды стресса. Теория стресса е. Стадии развития стресса. Эустресс и дистресс. Концепция адаптационной энергии. Стресс-менеджмент в организации. Индивидуальный стресс-менеджмент. Стрессоустойчивость как компетенция.	УК-3 УК-6 УК-9	К Т ТЗ ИЗ Э
Раздел 4. УПРАВЛЕНИЕ ГРУППАМИ				
7	Управление социально-психологическими процессами в малых группах	Понятие социальной группы. Виды групп. Малая социальная группа как объект управления. Команда и командообразование. Роли в команде по Р.Белбину. Коллектив как высшая форма развития малой группы. Социально-психологические методы управления трудовым коллективом. Методы изучения групповых процессов в коллективе.	УК-3 УК-6 УК-9	К Т ТЗ ИЗ Э
8	Организационная культура как	Понятие и сущность организационной	УК-3 УК-6	К Т

	интегративная характеристика организации	культуры. Миссия организации как инструмент управления персоналом. Субъективная и объективная составляющие оргкультуры. Типы организационных культур. Основные функции организационной культуры.	УК-9	ТЗ ИЗ Э
9	Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования.	Понятие большой социальной группы. Основные признаки больших социальных групп и массовых движений. Типы больших групп. Элементы мотивационной, когнитивной и эмоциональной сферы больших групп как объектов управления. Понятие и структура массовой коммуникацией. Средства передачи массовой информации. Психология рекламы. Психологические особенности «человека толпы». Познавательная, интегрирующая и мотивирующая функция массовой коммуникации. Опасности манипуляции.	УК-3 УК-6 УК-9	К Т ТЗ ИЗ Э

К – коллоквиум; Т – тестирование; ТЗ – творческое задание; ИЗ – исследовательское задание; Э - эссе

Структура дисциплины (модуля)

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (108 часов)

Вид работы	Трудоёмкость, часы
	4 семестр
Общая трудоемкость (в часах)	108
Контактная работа (в часах):	51
Лекционные занятия (Л)	34
Практические занятия (ПЗ)	17
Семинарские занятия (СЗ)	-
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (в часах):	48
Расчетно-графическое задание (РГЗ)	-

Реферат (Р)	-
Эссе (Э)	-
Контрольная работа (К)	-
Самостоятельное изучение разделов/тем	48
Курсовая работа (КР) / Курсовой проект (КП)	-
Подготовка и прохождение промежуточной аттестации	9
Вид промежуточной аттестации	зачет

Таблица 3. Лекционные занятия

№ п/п	Тема
1	Психология управления как научная отрасль.
2	Эволюция теорий управления в 20 веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
3	Психология управления и другие науки
4	Психологизация менеджмента и управления людьми
5	Процесс и система управления
6	Личность как субъект и объект управления.
7	Руководство и лидерство
8	Трудовой коллектив как объект управления
9	Управление социально-психологическими процессами в малых группах
10	Профессиональные стрессы в управлении. Руководитель и стресс.
11	Организационная культура как интегративная характеристика организации
12	Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования.
13	Психология управленческих решений
14	Коммуникативная культура в управлении группой
15	Личностные характеристики менеджера
16	Психологические аспекты влияния на партнеров
17	Управленческая культура

Таблица 4. Практические занятия (Семинарские занятия)

№ п/п	Тема
1	Психологические особенности основных управленческих функций
2	Личность (руководитель) как субъект управления
3	Стили руководства
4	Коллектив как объект управления
5	Малая группа как объект управления
6	Команда как объект управления
7	Коммуникации и общение в организации
8	Психические состояния в управленческой деятельности

Таблица 5. Лабораторные работы – не предусмотрены.

Таблица 6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№ п/п	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1	Деловое общение. Проблемы общения или барьеры и работа с ними
2	Управленческое общение. Собеседование. «Прием на работу»
3	Умение спорить и аргументировать. Выбор аргументов. «Да, ...но». Убеждение методом Сократа (зтвердительных ответов). Работа в группе
4	Типология личности в управленческой деятельности

5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация.

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля

Цель текущего контроля – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Психология управления» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий (например, решение задач) с отчетом (защитой) в установленный срок.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

5.1.1. Оценочные материалы для опроса (контролируемая компетенция УК-3, УК-6, УК-9)

Тема 1. Психология управления как научная отрасль

1. Психология управления как прикладной раздел психологии.
2. Объект и предмет исследований в психологии управления.
3. Основные направления исследований в психологии управления.
4. Практическая значимость психологических исследований в управлении.
5. Характерные черты новой парадигмы управления.
6. Развитие общества, кризисы и смена парадигм.
7. Управленческие вызовы 21 века

Тема 2. Эволюция теорий управления в 20 веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».

1. Классические школы менеджмента.
2. Рационально-бюрократическая концепция управления по М. Веберу.
3. Научная организация труда и менеджмента Ф.У. Тейлора.
4. Административная теория А. Файоля.
5. Школа «человеческих отношений».
6. Э.Мэйо. Хоторнский эксперимент.

7. Мотивационные теории Ф.Герцберга, Д. Мак-Грегора и Маслоу.
8. Современные модели управления: американская, японская, западная.
9. Особенности отечественного управления и менталитета.

Тема 3. Личность как субъект и объект управления.

1. Теории личности и их значение для психологии управления.
2. Понятие и структура личности.
3. Первый закон психологии управления – закон неопределенности отклика.
4. Индивидуальные характерологические особенности личности как фактор управления.
1. Типы темперамента и их применение в профессиональной деятельности.

Тема 4. Управление мотивационным поведением личности в организации.

1. Понятие и виды мотивации.
2. Мотивационная сфера личности – потребности, цели, мотивация, воля.
3. Иерархия потребностей А. Маслоу.
4. Мотивация и стимулирование.
5. Типы трудовой мотивации и их взаимосвязь с системой стимулов в организации.

Тема 5. Руководство и лидерство

1. Профессионально важные качества личности руководителя и функции управления
2. Целеполагание и самоменеджмент.
3. Понятие и типы лидеров.
4. Уровни выраженности лидерских качеств в иерархической системе управления организацией.
5. Руководитель и лидер: сходство и отличие.
6. Воспитание лидерских качеств

Тема 6. Руководитель и стресс

1. Понятие и виды стресса.
2. Теория стресса Г. Селье.
3. Стадии развития стресса.
4. Эустресс и дистресс.
5. Концепция адаптационной энергии.
6. Стресс-менеджмент в организации.
7. Индивидуальный стресс-менеджмент.
8. Стрессоустойчивость как компетенция.

Тема 7. Управление социально-психологическими процессами в малых группах

1. Понятие социальной группы.
2. Виды групп.
3. Малая социальная группа как объект управления.
4. Команда и командообразование.
5. Роли в команде по Р.Белбину.
6. Коллектив как высшая форма развития малой группы.
7. Социально-психологические методы управления трудовым коллективом.
8. Методы изучения групповых процессов в коллективе.

Тема 8. Организационная культура как интегративная характеристика организации

1. Понятие и сущность организационной культуры.
2. Миссия организации как инструмент управления персоналом.
3. Субъективная и объективная составляющие оргкультуры.
4. Типы организационных культур.
5. Основные функции организационной культуры.

Тема 9. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования

1. Понятие большой социальной группы
2. Основные признаки больших социальных групп и массовых движений.

3. Типы больших групп
4. Элементы мотивационной, когнитивной и эмоциональной сферы больших групп как объектов управления.
5. Понятие и структура массовой коммуникацией.
6. Средства передачи массовой информации.
7. Психология рекламы.
8. Психологические особенности «человека толпы».
9. Познавательная, интегрирующая и мотивирующая функция массовой коммуникации.
10. Опасности манипуляции.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу

При подготовке к устному опросу следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.

Критерии оценивания при устном опросе

Баллы (оценка)	Критерии оценивания
3 балла («отлично»)	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> – полно излагает изученный материал, дает правильное определение понятий; – обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; – излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка
2 балла («хорошо»)	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> – дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, установленным для оценки «отлично», но допускает не более 2 негрубых ошибок, которые сам же исправляет, и не более 3 недочетов
1 балл («удовлетворительно»)	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> – обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий (допускает более 2 негрубых ошибок); – излагает материал непоследовательно, допускает более 3 недочетов.
0 баллов («неудовлетворительно»)	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> – обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала (допускает грубые ошибки).

Грубые ошибки: неправильный ответ или пояснения к ответу на поставленный вопрос; неправильное определение базовых терминов по дисциплине.

Негрубые ошибки: неточный или неполный ответ на поставленный вопрос; при правильном ответе неумение самостоятельно или полно обосновать и проиллюстрировать его.

Недочеты: непоследовательность, неточность в языковом оформлении излагаемого.

Баллы (1-3) могут ставиться не только за единовременный ответ, но и за рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов обучающегося на протяжении занятия.

5.1.2. **Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося (типовые задачи) (контролируемые компетенции УК-3, УК-6, УК-9)**

Перечень типовых задач для самостоятельной работы сформирован в соответствии с тематикой практических занятий по дисциплине «Документационное обеспечение управления бизнесом».

Примеры типовых заданий

Задание 1. Эссе по темам:

- 1) Я как герой сказки;
- 2) Мой герой в будущем.
- 3) Мой проект эффективной рабочей группы.

Задание 2. Творческое задание: описать, благодаря каким признакам вы можете отнести тексты к различным категориям мышления.

Задание 3. Исследовательское задание.

- 1) Проанализировать приемы речевого взаимодействия:
 - в отношениях с окружающими (направленность);
 - в целях и стремлениях (направленность);
 - в знаниях, умениях и навыках (опыт);
 - в привычках (опыт);
 - в интересах (направленность);
 - в познавательных психических процессах (особенности психических процессов);
 - во внешности и состоянии здоровья (биологически обусловленный компонент).
- 2) Установить, какой структурный компонент речи управляется сознательно.
- 3) Объяснить, как речь оказывает воздействие на человека .
- 4) Определить, какие негативные изменения произошли в развитии вашей речи. Какие требуются виды деятельности для их трансформации?

Задание 4. Исследовательское задание.

- 1) Охарактеризовать эго-состояния членов своей группы; 2) описать случаи своего успешного и неуспешного общения, используя трансактный анализ.

Задание 5. Написать эссе. Описать случаи ошибок восприятия под влиянием фактора превосходства, фактора привлекательности, фактора отношения к вам.

Задание 6. Исследовательское задание.

- 1) Составление мини-диалогов со словами:
 - Вы согласны принять предложение о заключении сделки?
 - Предложение можно рассмотреть.
- 2) Составление психологического портрета по невербальному поведению.

Задание 7. Написать мини-эссе по теме «В чем заключается коммуникативная компетентность лидера?»

Задание 8. Творческое проблемное задание. 1) Вспомните двух людей, которые Вас раздражают (еще лучше, если не знаете причин раздражения), затейте с ними разговор. Зафиксируйте категории их ответов. 2) Поговорите с двумя людьми, которыми Вы восхищаетесь. Зафиксируйте, какие категории ответов они использовали.

Задание 9. Исследовательское задание. Описать и обосновать субъективные и объективные противоречия, выявленные посредством речи конкретного человека.

Задание 10. Исследовательское задание. Опишите реализацию приемов речевого взаимодействия.

Задание 11. Написать мини-эссе по теме «В чем заключается речевое взаимодействие?»

Задание 8. Творческое задание: разработать модель эффективной беседы.

Критерии формирования оценок (оценивания) творческих и исследовательских заданий.

Творческие и исследовательские задания формулируются как перечень действий студента к достижению цели. Преподаватель назначает фиксированное количество баллов, которое соответствует количеству действий для выполнения задания. Например, если задание включает 4 действия, за его полное выполнение назначается 4 балла. За каждое невыполненное действие снимается балл.

Критерии формирования оценок (оценивания) эссе.

Задание по написанию эссе формулируется как перечень действий и рекомендаций.

1. Максимум баллов ставится, если: 1) мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов; 2) мысль подкреплена аргументами – поэтому за тезисом следуют аргументы; 3) эссе соответствует структуре: а) вступление; б) тезис, аргументы; ... тезис, аргументы; ... тезис, аргументы; в) заключение.

2. Половина назначенных баллов ставится за эссе, в котором отсутствуют один или два из трех критериев оценивания из п. 1.

3. Один балл – если эссе написано, но не соответствует критериям оценивания из пункта 1.

4. 0 баллов – если задание не сдано.

5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля. Рубежный контроль проводят с целью определения качества освоения учебного материала по разделам, дидактическим единицам дисциплин в установленное время. В каждом семестре проводится три рубежных контрольных мероприятия через каждые треть семестра.

Рубежный контроль по дисциплине проводится в виде коллоквиумов и тестирования.

5.2.1. Оценочные материалы для коллоквиума (контролируемые компетенции УК-3, УК-6, УК-9)

Вопросы, выносимые на коллоквиум:

Первая рейтинговая точка

1. Психология управления, объект и предмет изучения
2. Предпосылки возникновения и основные направления развития психологии управления.
3. Базовые понятия психологии управления.

4. Психология управления и другие науки
5. «Психологизация» менеджмента и управления людьми.
6. Основные направления развития психологии управления в XXI веке.
7. Система и процесс управления.
8. Система управления организацией.
9. Психологические особенности функций планирования, организации, регулирования и контроля.
10. Административно-правовые методы управления.
11. Экономические методы управления
12. Социально-психологические методы управления.
13. Тенденции развития управленческой мысли

Вторая рейтинговая точка

1. Понятие о человеке и личности как объекте управления.
2. Структура личности.
3. Психологические школы изучения личности.
4. Развитие личности на основе её социализации.
5. Типология личностей.
6. Характер.
7. Направленность личности.
8. Способности.
9. «Я-концепция» и самооценка личности.
10. Чувства и эмоции, эмоциональные состояния.
11. Мотивация в профессиональной деятельности.
12. Руководитель как субъект управления.
13. Личность руководителя.
14. Руководитель и управление людьми.
15. Основные психологические принципы управления людьми.
16. Коммуникативная компетентность руководителя.
17. Понятие и сущность лидерства.
18. Руководитель и лидер

Третья рейтинговая точка

1. Подходы и классификация управленческих решений.
2. Основные признаки хорошего решения.
3. Этапы выработки управленческих решений.
4. Психологические аспекты принятия решения.
5. Поведение руководителя в процессе принятия решения.
6. Содержание и стили принятия управленческих решений.
7. Организация групповых решений.
8. Психологические особенности принятия групповых решений.
9. Социальная, должностная, профессиональная структуры организации.
10. Квалификационная, социально-демографическая и гендерные структуры организации.
11. Неформальные структуры в организации.
12. Психологические особенности управленческой деятельности.
13. Принципы управления организацией.
14. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления персоналом организации.
15. Власть и организационное воздействие в организации.

Методические рекомендации для подготовки к коллоквиуму, критерии оценивания

Коллоквиум представляет собой не только одну из форм текущего контроля, но и одну из активных форм учебных занятий, проводимых как в виде беседы преподавателя со студентами, так и в виде семинара, посвященного обсуждению определенной научной темы.

Целями коллоквиума являются: выяснение у студентов знаний, их углубление (повышение) и закрепление по той или иной теме курса; формирование у студентов навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы.

Основная задача коллоквиума - пробудить у студента стремление к чтению и использованию дополнительной литературы.

На коллоквиум могут выносятся как проблемные (нередко спорные теоретические вопросы), так и вопросы, требующие самостоятельного изучения, а также более глубокой проработки.

На самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 3-5 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и составление конспекта. Коллоквиум проводится либо в форме индивидуальной беседы преподавателя со студентом, либо беседы в небольших группах (3-5 человек).

Коллоквиум оценивается по 5-балльной системе.

Критерии оценки коллоквиума:

5-6 баллов ставится, если:

1. полно раскрыто содержание материала;
2. материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология;
3. показано умение демонстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
4. продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
5. ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
6. допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

4 балла ставится, если:

1. в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа;
2. допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;
3. допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора.

3-2 балла ставятся, если:

1. неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
2. имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
3. студент не может применить теорию в новой ситуации.

1-0 баллов ставится, если:

1. не раскрыто основное содержание учебного материала;
2. обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала;
3. допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

5.2.2. Оценочные материалы для проведения тестирования (образцы тестовых заданий) (контролируемые компетенции УК-3, УК-6, УК-9)

Образцы тестовых заданий

I:

S: Сеть реально сложившихся межличностных отношений между членами коллектива:

-: социально-психологический климат

-: формальная структура

+: неформальная структура

-: групповая традиция

I:

S: К факторам развития организационной структуры педагогического коллектива относится:

+: характер профессионально-педагогических задач

-: социально-психологический климат

-: стиль руководства коллективом

-: характер взаимоотношений в коллективе

I:

S: Индивидуально-психологические особенности членов коллектива - это

-: социально-психологический климат

+: фактор развития организационной структуры

-: характер неформальной структуры

-: неформальная структура

I:

S: К факторам развития организационной структуры педагогического коллектива относятся:

+: социально-демографические особенности местности

-: психофизиологические особенности членов коллектива

-: социально-психологические характеристики общества

-: психосоциальные характеристики членов коллектива

I:

S: Система эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности:

+: социально-психологический климат

-: характер неформальной структуры

-: социально-психологическая особенность

-: особенности нервной системы членов коллектива

I:

S: В системе функций социально-психологического климата сплочение членов коллектива, объединение коллективных усилий для совместного решения учебно-воспитательных задач:

-: регулирующая функция

-: стабилизирующая функция

+: консолидирующая функция

-: структурирующая функция

I:

S: В системе функций социально-психологического климата утверждение норм взаимоотношений, прогрессивно-этическая оценка поведения членов коллектива:

+: регулирующая функция

-: стабилизирующая функция

-: консолидирующая функция

-: структурирующая функция

I:

S: В системе функций социально-психологического климата создание эмоциональных потенциалов коллектива:

+: стимулирующая функция

-: регулирующая функция

-: стабилизирующая функция

-: структурирующая функция

I:

S: В системе функций социально-психологического климата обеспечение устойчивости внутриколлективных отношений:

-: регулирующая функция

-: консолидирующая функция

+: стабилизирующая

-: корректирующая

I:

S: Связь членов коллектива на основе их функций и статусных ролей образует

-: неформальную структуру коллектива

+: формальную структуру коллектива

-: формально-ролевую структуру коллектива

-: комбинированную структуру коллектива

Методические указания для подготовки к тестовым заданиям

Полный банк тестовых заданий по дисциплине представлен в системе онлайн-обучения на базе программного обеспечения Moodle со встроенной подсистемой тестирования КБГУ (<https://open.kbsu.ru>). Обучающийся, чтобы пройти тестирование, входит в систему open.kbsu.ru под своим личным логином и паролем, выбирает нужную дисциплину и проходит тестирование.

Критерии оценивания по тестовым заданиям

Предел длительности контроля	30 мин
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подраздела	30 тестовых заданий
Критерии оценки	% выполненных верно тестовых заданий
«4 балла», если	76-100
«3 балла», если	51-75
«2 балла», если	26-50
«1 балл», если	11-25
«0 баллов», если	0-10

В современном образовательном процессе тестирование как новая форма оценки знаний занимает важное место и требует серьезного к себе отношения. Одновременно тесты способствуют развитию творческого мышления. Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации:

- Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

- Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

- Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

- Если Вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

- Необходимо думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему.

- Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

- Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность описок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

- Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что студент забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания, и будет надеяться на удачу. Если уверенности в правильности ответа нет, но интуитивно появляется предпочтение, то психологи рекомендуют доверять интуиции, которая считается проявлением глубинных знаний и опыта, находящихся на уровне подсознания.

При подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала.

5.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «Психология управления» в виде проведения зачета.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 25 баллов.

5.3.1. Вопросы к зачету (контролируемые компетенции УК-3, УК-6, УК-9)

1. Объект и предмет психологии управления.
2. Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности.
3. Теория и практика европейского менеджмента.
4. Теория и практика американского менеджмента.
5. Теория и практика японского менеджмента.
6. Управленческая мысль и предпринимательство в России, развитие теории и практики управления в XX веке.
7. Задачи психологии управления (менеджмента) в XXI веке.
8. Психология управленца (менеджера).
9. Психологические основы принятия управленческих решений.
10. Стили руководства.
11. Профессионально важные качества менеджера и методы их диагностики.

12. Психология профессионального здоровья менеджера.
13. Профессиональная подготовка менеджеров.
14. Требования к личности управленца: функциональный, личностный и поведенческий подходы.
15. Психология управления персоналом.
16. Стресс-менеджмент в профессиональной деятельности.
17. Психология общения в деятельности менеджера.
18. Формирование имиджа руководителя.
19. Модели, стили и трудности ведения деловых переговоров.
20. Подбор и найм персонала в организации.
21. Адаптация персонала в организации.
22. Оценка и аттестация персонала в организации.
23. Планирование карьеры сотрудников в организации.
24. Обучение сотрудников в организации: основные подходы, виды и формы.
25. Мотивация и стимулирование сотрудников в организации.
26. Управление социально-психологическим климатом в организации.
27. Управленческие способности: состав, диагностика, развитие.
28. Управление инновациями в организации.

Методические рекомендации по подготовке и процедуре осуществления контроля выполнения

Подготовка к зачету способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к зачету, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по дисциплине.

В период подготовки к зачету студенты обращаются к учебно-методическому материалу и закрепляют знания по изученным темам, целесообразно использовать материалы лекций, рабочие программы, основную и дополнительную литературу.

Как соотносить конспект лекций и учебники при подготовке к зачету? Было бы ошибкой главный упор делать на конспект лекций, не обращаясь к учебникам и, наоборот недооценивать записи лекций. Рекомендации здесь таковы. При проработке той или иной темы курса сначала следует уделить внимание конспектам лекций, а уж затем учебникам, и другой печатной продукции. Дело в том, что "живые" лекции обладают рядом преимуществ: они более оперативно иллюстрируют состояние научной проработки того или иного теоретического вопроса, дают ответ с учетом новых теоретических разработок либо принятых новых законов, либо изменившегося законодательства, т.е. отражают самую «свежую» научную информацию. Для написания же и опубликования печатной продукции нужно время. Отсюда изложение некоторого учебного материала устаревает. К тому же объем печатной продукции практически всегда ограничен.

Представляется крайне важным посещение студентами проводимой перед зачетом консультации. Здесь есть возможность задать вопросы преподавателю по тем разделам и темам, которые недостаточно или противоречиво освещены в учебной, научной литературе или вызывают затруднение в восприятии и подобного рода консультации весьма эффективны, в том числе и с психологической точки зрения.

Отвечая на зачетные вопросы, необходимо придерживаться определенного плана ответа, который не позволит уйти в сторону от содержания поставленных вопросов. При ответе на зачете допускается многообразие мнений. Это означает, что студент вправе выбирать любую точку зрения по дискуссионной проблеме, но с условием достаточной аргументации своей позиции.

Для определения качества ответа выпускника на зачете и соответствия его показателям «зачтено», «не зачтено» предлагаются следующие основные показатели:

- соответствие ответов программе аттестации, формулировкам проблем и вопросов;
 - структура, последовательность и логика ответов;
 - полнота и целостность, самостоятельность, соответствие нормам культуры речи
- ответов на вопросы;
- знание и учет источников;
 - степень и уровень знания специальной литературы по проблеме;
 - качество ответов на дополнительные вопросы.

Оценка «зачтено» ставится если:

- студент обладает теоретическими знаниями в полном объеме;
- владеет основными понятиями по дисциплине;
- знает и умеет анализировать положения и нормативные документы;
- отвечает на вопросы уточняющего характера.

Оценка «не зачтено» - выставляется если:

- студент не обладает теоретическими знаниями в полном объеме;
- не владеет основными понятиями по дисциплине;
- не знает и не умеет анализировать положения и нормативные документы;
- не отвечает на вопросы уточняющего характера.

Критерии оценивания

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по дисциплине, включает две составляющие:

– *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения обучающимся учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ. Общий балл складывается в результате проведения текущего и рубежного контроля по дисциплине:

Шкала оценивания			
0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	61-70 баллов
Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение заданий на практических (семинарских) занятиях. Плохая подготовка к БРМ. Обучающийся не допускается к промежуточной аттестации	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита заданий на практических (семинарских) занятиях. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно»	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита заданий на практических (семинарских) занятиях. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо»	Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита заданий на практических (семинарских) занятиях. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично»

– вторая составляющая – оценка знаний обучающегося по результатам промежуточной аттестации – зачета (до 25 баллов):

Шкала оценивания	
Не зачтено (36-60 баллов)	Зачтено (61-70 баллов)
Обучающийся имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля. На зачете не выполнил предложенное преподавателем задание. По итогам промежуточного контроля получил 0 баллов	Обучающийся имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете полностью выполнил одно задание и частично (полностью) второе задание. По итогам промежуточного контроля получил от 11 до 25 баллов. Обучающийся имеет 51-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете выполнил одно задание полностью либо частично выполнил оба задания. По итогам промежуточного контроля получил от 1 до 10 баллов. Обучающемуся, имеющему 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, выставляется отметка «зачтено» без сдачи зачета

5.4. Контроль курсовых работ (проектов)

Курсовая работа (проект) по дисциплине не предусмотрена.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Таблица 7. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (компетенции)	Основные показатели оценки результатов обучения	Вид оценочного материала
УК-3 – способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Способность участвовать в межличностном и групповом взаимодействии, используя методы командообразования и командного взаимодействия, проявлять лидерские качества и умения.	Оценочные материалы для УО и нестандартного УО (Раздел 5.1.1.); оценочные материалы для ПЗ (Раздел 5.1.2.); оценочные материалы для СР (Раздел 5.1.3.); оценочные материалы для РК: Т (Раздел 5.2.1.); К (Раздел 5.2.2.); Оценочные материалы для промежуточной аттестации (Раздел 5.3.).
	Знать: – социально-психологические особенности профессиональной управления; способы регулирования эмоциональных состояний в процессе управления с сотрудниками, партнерами; – формы коллективной управления; – методы командной деятельности и выбора надежной модели своего поведения для обеспечения эффективного взаимодействия с партнерами.	
	Уметь: – осуществлять мотивировать коллег к совместной деятельности; – распределять роли в команде в соответствии с личностными	

	<p>характеристиками партнеров и деловыми задачами;</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать приемы эмоциональной саморегуляции в работе с партнерами. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками эффективного делового управления; – навыками использования эффективной совместной деятельности. 	
<p>УК-6 – способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.2. Способность проводить рефлексию своей деятельности и разрабатывать способы ее совершенствования на основе самооценки и образования.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностический инструментарий для самопознания и самооценки своих деловых качеств; – понятия «коммуникативное поведение», «коммуникативная рефлексия», «управление коммуникативным поведением»; – методы и приемы профессионального самовоспитания; – особенности развития в себе профессионально значимых личностных качеств. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять психологическую самодиагностику; – разрабатывать программу профессионального саморазвития; – управлять своим профессиональным самовоспитанием и саморазвитием. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками самоконтроля и саморазвития; – навыками управления своего коммуникативного поведения. 	<p>Оценочные материалы для УО и нестандартного УО (Раздел 5.1.1.); оценочные материалы для ПЗ (Раздел 5.1.2.); оценочные материалы для СР (Раздел 5.1.3.); оценочные материалы для РК: Т (Раздел 5.2.1.); К (Раздел 5.2.2.); Оценочные материалы для промежуточной аттестации (Раздел 5.3.).</p>
<p>УК-9 – способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-9.1. Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при управления в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – общие понятия дефектологии; – принципы профессионального взаимодействия с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять профессиональную коммуникацию с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров; – использовать методы и приемы делового взаимодействия с учетом социально-психологических особенностей деловых 	<p>Оценочные материалы для УО и нестандартного УО (Раздел 5.1.1.); оценочные материалы для ПЗ (Раздел 5.1.2.); оценочные материалы для СР (Раздел 5.1.3.); оценочные материалы для РК: Т (Раздел 5.2.1.); К (Раздел 5.2.2.); Оценочные материалы для промежуточной аттестации (Раздел 5.3.).</p>

	партнеров.	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками делового взаимодействия на основе знаний о управления с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров; – приемами эффективной управления с учетом социально-психологических особенностей деловых партнеров. 	
	<p>УК-9.2. Способность применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – социально-психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья; – правовые и психологические основы взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). 	
	<p>Уметь: – применять дефектологические принципы и методы в управления с лицами с ОВЗ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать технологии эффективной управления с деловыми партнерами с ОВЗ. 	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками эффективного делового взаимодействия независимо от социально-психологических особенностей деловых партнеров; – навыками использования технологий эффективной управления с деловыми партнерами с ОВЗ. 	
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдать нормы педагогической этики, устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с обучающимися; – вести профессиональное общение социокультурных особенностей партнеров; – соблюдать этические нормы, приемлемые для разных социокультурных групп обучающихся и коллег. 	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками эффективного профессионального общения; – культурой этичного поведения. 	

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Основная литература

1. Трусъ, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусъ. - Психология управления, 2021-10-06. – Минск: Вышэйшая школа, 2017. 319 с. ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978- 985-06-2422-2
2. Столяренко, А.М. Психология менеджмента / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 455 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133>.
3. Захарова, Л.Н. Психология управления / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012. – 376 с. – (Новая университетская библиотека). – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>.

7.2. Дополнительная литература

1. Антонова, Н.В. Психология управления / Н.В. Антонова. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2010. – 271 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=74306>.
2. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 172 с.: ил., табл., схем. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>.
3. Козьяков, Р.В. Психология управления / Р.В. Козьяков. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 201 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086>.
4. Милорадова, Н.Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности / Н.Г. Милорадова. – 2-е изд., стер. – М.: Издательство «Флинта», 2013. – 233 с.: ил. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363388>.
5. Овсянникова, Е.А. Психология управления / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательство «Флинта», 2015. – 222 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>.
6. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – 7-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 276 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453928>.
7. Шуванов, В.И. Социальная психология управления / В.И. Шуванов. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 463 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>.

7.3. Периодические издания

1. Аналитический журнал «Психология общения».
2. Журнал «Психологическая наука и образование».
3. Журнал «Знание. Умение. Понимание».
4. Онлайн-журнал «Психология общения – как быть эффективным». <http://world7.ru/dialogue>

7.4. Интернет-ресурсы

– профессиональные базы данных:

1. База данных Science Index (РИНЦ). – URL: <http://elibrary.ru>
2. Национальная электронная библиотека РГБ (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слепых и слабовидящих). – URL: <https://нэб.рф>
3. ЭБС «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com/>

4. ЭБС «IPRbooks». – URL: <http://iprbookshop.ru/>
5. Polpred.com. Новости. Обзор СМИ. Россия и зарубежье. – URL: <http://polpred.com>
6. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина. – URL: <http://www.prilib.ru>
– информационные справочные системы:
 1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – URL: www.consultant.ru
 2. Портал ГАРАНТ.РУ. – URL: <https://www.garant.ru>
 3. Портал КОНСУЛЬТАНТПЛЮС СТУДЕНТУ И ПРЕПОДАВАТЕЛЮ. – URL: www.consultant.ru/edu/
 4. Портал ГАРАНТ-ОБРАЗОВАНИЕ. – URL: <https://edu.garant.ru>
– иные интернет-источники:
 1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
 2. Психологическая библиотека <http://www.pedlib.ru>
 3. Портал Гуманитарное образование www.humanities.ru
 4. Федеральный образовательный портал www.edu.ru
 5. Образовательные ресурсы <http://sibrc.tsu.ru/modules.php?m=1>
 6. Открытый фестиваль психологических идей <http://festival.1september.ru/>
 7. Общие основы психологии <http://old.tspu.edu.ru/>
 8. Психологические проблемы <http://www.trizminsk.org/>
 9. Фундаментальная электронная психология <http://feb-web.ru/>
 10. Новые психологические технологии <http://scholar.urfu.ac.ru/courses/Technology/index.html>
 11. Виртуальная библиотека <http://www.library.ru/>
 12. Психологическая библиотека <http://pedlib.ru/>
 13. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru/>
 14. Психология. Электронный путеводитель по справочным и образовательным ресурсам <http://www.nlr.ru/>
 15. Каталоги ресурсов по образованию на каталоге «все образование в интернет» <http://www.catalog.alledu.ru>
 16. Журнал «Педагогический Вестник» <http://www.yspu.yar.ru>

7.5. Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Результаты выполнения самостоятельной работы размещаются обучающимися в ЭОИС КБГУ.

Критерии оценивания

Предел длительности контроля	1 неделя
Максимальное число баллов	3 балла
Критерии оценки	Выполнение всех заданий работы без существенных погрешностей – 3 балла

Выполнение заданий для самостоятельного выполнения призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся в ходе проведения занятий, а также для самопроверки знаний обучающимися.

Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях и во время рубежного контроля. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

1. Методика работы с учебником

Прием 1. Прочитать весь текст раздела; разделить текст на отдельные части по смыслу; озаглавить части раздела, выделив их главные мысли; выписать из каждой озаглавленной части понятия и определения, подлежащие запоминанию; выписать цифры и факты, подлежащие цитированию; составить структурную схему содержания раздела.

Прием 2. Прочитать весь раздел; путем логического рассуждения определить предмет изучения данного раздела; определить, какие стороны раздела представлены и в какой последовательности; выделить структурные компоненты содержания раздела, связать их логически; построить графическую схему взаимосвязей между компонентами изучаемого раздела.

2. Методика выполнения творческого проблемного или исследовательского задания.

1. Найти в учебной литературе разделы, посвященные теме, к которой относится задание.
2. Изучить основные понятия и их признаки.
3. Определить экспериментальное поле учебного задания: определить объекты изучения.
4. Сопоставить выявленные явления и факты с теоретическими сведениями, взятыми из учебной литературы.
5. Описать найденные факты и обосновать их теоретически.

3. Методика работы над эссе.

Эссе – это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями: 1) мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов; 2) мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут «перегрузить» изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли): 1) вступление; 2) тезис, аргументы; ... тезис, аргументы; ... тезис, аргументы; 3) заключение.

Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).

Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.

Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Специалисты полагают, что должный эффект обеспечивают короткие,

простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование «самого современного» знака препинания – тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.

5. Схема оформления творческой, исследовательской работы.

1. План (или оглавление) с указанием страниц разделов.
2. Обоснование выбора темы.
3. Теоретические основы выбранной темы, основные тенденции в изучении данной проблемы учеными.
4. Изложение основного вопроса.
5. Описание собственного исследования.
6. Схематическое, графическое и иное изображение результатов исследования.
7. Выводы и обобщения по результатам исследований.
8. Обоснование практического значения работы.
9. Библиографический список.
10. Приложения: документы, таблицы, схемы, опросные листы и т.д.

6. Методика представления выполненной работы.

1. «Классическая защита». Устное выступление строится по плану:
 - тема исследования и ее актуальность;
 - круг использованных источников и основные научные подходы к проблеме;
 - новизна работы (изучение малоизвестных источников, выдвижение определенной версии, новые подходы к решению проблемы и т.д.);
 - использованные методы эмпирического исследования и его результаты;
 - основные выводы по содержанию выполненной работы.
2. «Индивидуальная защита». Раскрывает личностный аспект работы над исследованием:
 - обоснование выбора темы исследования;
 - способы отбора источников информации по теме;
 - оригинальные находки, собственные суждения, интересные факты, идеи;
 - личная значимость проделанной работы;
 - перспективы продолжения исследования.
3. «Творческая защита» предполагает:
 - оформление стенда с документальными и иллюстративными материалами;
 - демонстрация слайдов, видеозаписей, прослушивание аудиозаписей, подготовленных в процессе работы над исследованием;
 - оригинальное, яркое представление основной части работы и ее результатов.

Критерии оценки качества освоения дисциплины

Баллы (рейтинговой оценки)	Результат освоения	Требования к уровню освоения компетенции(й)
61-70	Зачтено	Индикатор достижения компетенции(й) освоен(ы) полностью. Обучающийся: имеет целостные, системные знания, умеет выделять главное и второстепенное; дает четкие определения понятий; последовательно и уверенно излагает материал; может применять приобретенные знания, умения и навыки для решения профессиональных задач
36-60	Не зачтено	Индикатор достижения компетенции(й) освоен(ы) частично. Обучающийся: имеет разрозненные знания; допускает негрубые ошибки и неточности в определении понятий; затрудняется в изложении материала; допускает грубые ошибки при применении приобретенных знаний, умений и

		навыков в решении профессиональных задач
0-35	Недопуск	Индикатор достижения компетенции(й) не освоен(ы). Обучающийся: имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное; допускает грубые ошибки в определении понятий, искажает их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не может применять приобретенные знания, умения и навыки для решения профессиональных задач

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

8.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Для реализации рабочей программы дисциплины имеются учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, а также помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КБГУ:

Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает в себя:

1. *Учебную аудиторию для проведения учебных занятий – 247.* Оснащена оборудованием и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, интерактивная доска, доска стационарная). Комплект учебной мебели – 24 посадочных места.

2. *Помещение для самостоятельной работы обучающихся – 115. Электронный читальный зал №1.* Оснащен комплектом учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде КБГУ – 28 посадочных мест. Компьютерная техника обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда КБГУ обеспечивают доступ (удаленный доступ) обучающимся, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

3. *Помещение для самостоятельной работы - 311. Электронный читальный зал №3. Читальный зал естественных и технических наук.* Оснащен комплектом учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде КБГУ. 22 посадочных места. Компьютерная техника обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда КБГУ обеспечивают доступ (удаленный доступ) обучающимся, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Для проведения занятий имеется необходимый комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- лицензионное программное обеспечение:*
- пакет офисного программного обеспечения *P7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия);*
- лицензия на программное обеспечение средств антивирусной защиты *Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition;*
- право использования программного обеспечения для планирования и проведения онлайн-мероприятий (трансляций, телемостов/ аудио-видеоконференций, вебинаров) *Webinar Enterprise TOTAL 150 участников;*

- свободно распространяемые программы:
- программа-архиватор 7Z;
- интернет-браузеры Mozilla Firefox, Yandex;
- информационные справочные системы:
- «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru>
- «Гарант» (в свободном доступе). – URL: <http://www.garant.ru>

8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые):

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невидимого доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения;

– задания для выполнения на экзамене/зачете зачитываются ассистентом;

– письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):

– на экзамене/зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

– экзамен/зачет проводится в письменной форме;

4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– созданы материально-технические условия, обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекты питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений);

– письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

– по желанию обучающегося экзамен/зачет проводится в устной форме.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Аудитория для	Комплект учебной мебели:	Продукты MICROSOFT

<p>самостоятельной работы и коллективного пользования специальными техническими средствами для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в КБГУ, аудитория № 145 (Главный корпус КБГУ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - столы и стулья для обучающихся (3 комплекта); - стол для инвалидов-колясочников (1 шт.); - компьютер с подключением к сети и программным обеспечением (3 шт.); - специальная клавиатура (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш) (1шт.); - принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля VP Columbia (1 шт.); - портативный тактильный дисплей Брайля «Focus 14 Blue» (совместимый с планшетными устройствами, смартфонами и ПК) (1 шт.); - бумага для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, совместимого с принтером VP Columbia; - видеоувеличитель портативный HV-MVC, диагональ экрана – 3,5 дюйма (4 шт.); - сканирующая и читающая машина SARA-CE (1 шт.); - джойстик компьютерный адаптированный, беспроводной (3 шт.); - беспроводная Bluetooth гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Trekz Titanium» (1 шт.); - проводная гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Sportz Titanium» (2 шт.); - проводная гарнитура Defender (1 шт.); - персональный коммуникатор EN-101 (5 шт.); - специальные клавиатуры (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш); - клавиатура адаптированная с крупными кнопками + пластиковая накладка, разделяющая клавиши, Беспроводная Clevy Keyboard + Clevy Cove (3шт.); - джойстик компьютерный Joystick SimplyWorks беспроводной (3шт.); - ноутбук + приставка для ай-трекинга к ноутбуку PCEye Mini (1 шт) 	<p>(Desktop Education ALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise) подписка (Open Value Subscription) № V 2123829.</p> <p>Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition № лицензии 17E0-180427-50836-287-197.</p> <p>Программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующее речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера: Майкрософт Диктейт: https://dictate.ms/, Subtitle Edit, («Сурдофон») (бесплатные).</p> <p>Программа невидимого доступа к информации на экране компьютера JAWS for Windows (бесплатная).</p> <p>Программа для чтения вслух текстовых файлов (Tiger Software Suit (TSS)) (номер лицензии 5028132082173733).</p> <p>Программа экранного доступа с синтезом речи для слепых и слабовидящих (NVDA) (бесплатная)</p>
---	--	---

**9. Лист изменений (дополнений)
в рабочей программе дисциплины (модуля)
«Психология управления» по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность,
специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»
на 20__ - 20__ учебный год**

№п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании УМС ИПП и ФСО

протокол № ____ от «__» _____ 20__ г.

Директор института _____ / О.И Михайленко /

«__» _____ 20__ г.