

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор
по образовательной деятельности



А.А.Панфилов

« 19 » 01 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»

Специальность:44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения

Специализация:Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения

Уровень высшего образования:специалитет

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед., час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
9	4 (144 ч.)	18	36	-	90	Зачёт с оценкой
Итого	4 (144 ч.)	18	36	-	90	Зачёт с оценкой

Владимир – 2017

2. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: усвоение студентами системы теоретических знаний и практических умений, связанных с психологией менеджмента.

Задачи дисциплины:

- раскрыть сущность и функции психологии менеджмента, теоретические модели психологии управления;
- раскрыть сущность, структуру, виды структур организации, ее философию и стратегии развития;
- сформировать представление о профессиональной деятельности и личности менеджера,
- рассмотреть вопросы мотивации членов коллектива на эффективную деятельность.

Учебный курс заканчивается дифференцированным зачётом.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОПВО

Дисциплина «Психология менеджмента» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на основе предшествующих курсов: «Общая психология», «Нормативно-правовое обеспечение образования», «Основы гражданского права», «Социология», «Управление социальными системами», «Административное право». Одновременно с дисциплиной «Психология менеджмента» изучаются «Психология конфликта», «Тренинг саморегуляции» («Тренинг профессионально-личностного саморазвития»). Эти курсы взаимосвязаны и дополняют друг друга в профессиональной подготовке студентов.

«Психология менеджмента» является одной из структурных единиц при изучении дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет».

В начале освоения учебного курса студент должен:

- *знать*: базовые представления об общей психологии, знать сущность и содержание основных понятий психологии.
- *уметь*: оперировать психологическими понятиями и категориями; анализировать литературу по разделам данной науки, выделять и обобщать необходимые сведения.
- *владеть*: психологической терминологией; навыками работы с литературой, навыками анализа различных психических явлений.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **общекультурные компетенции (ОК):**

- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);
- способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);
- способы принятия оптимальных организационно-управленческих решений (ОК-8).

2) Уметь:

- выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);
- принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8).

3) Владеть:

- навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);
- навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений (ОК-8).

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	История управленческой мысли.	9	1-2	2	4			10		2,4 ч. 40 %	
2.	Сущность и содержание социального управления.	9	3-4	2	4			10		2,4 ч. 40 %	
3.	Законы, принципы и стили социального управления.	9	5-6	2	4			10		2,4 ч. 40 %	Рейтинг-контроль 1
4.	Профессиональная деятельность и личность менеджера.	9	7-8	2	4			10		2,4 ч. 40 %	
5.	Нормативное и информационное обеспечение, проектирование и моделирование в социальном управлении.	9	9-10	2	4			10		2,4 ч. 40 %	
6.	Формирование современного лидера управления в социальной сфере. Управленческая культура.	9	11-12	2	4			10		2,4 ч. 40 %	Рейтинг-контроль 2
7.	Стратегическое планирование в менеджменте.	9	13-14	2	4			10		2,4 ч. 40 %	
8.	Мотивация и регулирование в системе менеджмента.	9	15-16	2	4			10		2,4 ч. 40 %	
9.	Управление персоналом	9	17-18	2	4			10		2,4 ч. 40 %	Рейтинг-контроль 3
Всего за семестр				18	36			90		21,6ч. 40%	Зачет с оценкой

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. История управленческой мысли

Феномен управления. Менеджмент как одно из направлений науки об управлении в условиях рыночных отношений. Соотношение понятий «социальное управление» и «социальный менеджмент»

Управление существовало и групповая работа. Периоды развития социального менеджмента: 1) древний период; 2) индустриальный период; 3) период систематизации; 4) информационный период.

История мирового социального управления. Управленческие революции: *первая управленческая революция, вторая революция, третья революция в управлении четвертая революция, часто называемая индустриальной*, совпала с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации. *Пятая управленческая революция* знаменовала приход новой социальной силы – профессиональных менеджеров.

Понятие кризисного состояния системы управления. Научные основы социального управления. Теория систем социального управления. Предмет изучения управленческой деятельности. Теория искусства социального управления.

Тема 2. Сущность и содержание социального управления.

Понятие социального управления. Элементы социального управления: 1) субъект управления; 2) объект управления; 3) управляемый субъект; 4) цель управления; 5) проект деятельности.

Механизмы социального управления. Принцип подбора и расстановки кадров по их личностным и деловым качествам. Функции государственных органов управления. Функции кадровых служб. Функции служб социального развития.

Инструменты управления социальными системами. Материальное стимулирование и нематериальная мотивация. Виды материального стимулирования. Виды нематериальной мотивации.

Тема 3. Законы, принципы и стили социального управления.

Законы науки управления. Закон необходимого разнообразия. Закон специализации управления. Закон интеграции управления. Закон приоритетности социальных целей. Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении. Закон доминирования глобальной цели в развитии социальной системы.

Функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль, координация.

Принципы социального управления. Принцип достижения социального равновесия. Принцип адекватной оценки имеющейся ситуации. Принцип соотносительности теории управления и ее практики. Принцип единоначалия в принятии решений и коллегиальности при обсуждении. Принцип оптимизации управления и постоянного повышения его эффективности. Принцип упрощения иерархии уровней управления. Принцип оптимальной централизации и децентрализации управления. Принцип единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы. Принцип сочетания отраслевого и территориального управления. Принцип приоритетности в достижении стратегических целей. Принцип научности социального управления. Принцип

прогнозирования социального управления. Принцип ответственности за результаты социального управления. Принцип рационального подбора, подготовки, расстановки и непрерывного обучения кадров. Принцип экономичности и эффективности управления. Принцип системности. Принцип необходимого разнообразия. Принцип обязательности обратной связи. Принцип программно-целевой. Принцип делегирования полномочий. Принцип гуманизма и нравственности в управлении. Принцип гласности в принятии решения.

Стили управления, их характеристика. Соотношение психологического климата в организации и стиля управления.

Тема 4. Профессиональная деятельность и личность менеджера.

Профессиональные функции менеджера. Должностные обязанности менеджера. Профессионально важные качества менеджера. Профессиональное здоровье и долголетие менеджера. Профессиональное выгорание у менеджеров. Профилактика и психологическая помощь при профессиональном выгорании.

Понятие регламентированной и творческой деятельности. Понятие функций управления. Классификация функций управления. Общие и специфические функции управления.

Нормативно-функциональный характер управленческой деятельности – объективные условия ее осуществления. Функциональное содержание управленческой деятельности: обеспечение технико-технологической и организационно-экономической производственной деятельности организации.

Тема 5. Нормативное и информационное обеспечение, проектирование и моделирование в социальном управлении.

Целеполагание в социальном управлении. Генеральная цель. Основные стадии целеполагания. Оптимизационный подход к постановке цели. Адаптационный подход к выбору цели. Социальные нормы и нормативное управление. Классификация социальных нормативов. Нормативное регулирование в социальном управлении. Методы системного подхода и моделирования общественных систем как основа теории и методологии оптимальных систем управления. Моделирование как метод исследования различных явлений и процессов, выработки вариантов управленческих решений. Нормативная модель системы управления. Имитационное моделирование. Этапы проектирования в социальном управлении. Информационное обеспечение в социальном управлении. Значение информации (процессов ее сбора, хранения, переработки и использования) в управлении общественными делами, социальными процессами. Классификация видов социальной информации. Требования, предъявляемые к социальной информации. Информационные потоки. Циркуляция информации между объектом и субъектом управления. Разработка мер, расширяющих возможности наиболее эффективного использования информации. Важнейшие средства получения достоверной социальной информации. Развитие средств информатики и информационных технологий в социальном управлении.

Понятие регламентированной и творческой деятельности. Понятие функций управления. Классификация функций управления. Общие и специфические функции управления.

Нормативно-функциональный характер управленческой деятельности – объективные условия ее осуществления. Функциональное содержание управленческой

деятельности: обеспечение технико-технологической и организационно-экономической производственной деятельности организации.

Тема 6. Формирование современного лидера управления в социальной сфере.

Управленческая культура.

Профессиональные качества, присущие лидеру управленческого типа. Виды власти. Утилитарная власть. Авторитарно-нормативная власть. Объединительная власть. Черты суперлидера в социальном управлении. Принятие управленческого решения. Классификации управленческих решений. Управленческие решения в зависимости от того как тщательно изучена проблемная ситуация. Управленческие решения в зависимости от уровня трудности данной ситуации. Управленческие решения, основанные на единоначалии и коллегиальности. Управленческие решения как выбор из альтернативных вариантов решений и др. Факторы, влияющие на принятие решения: информационный, мотивационный, характерологические, технологические. Принципы принятия управленческих решений: системности, стандартизации, оптимальной информированности, автоматизма реализации управленческих решений, учёта вероятных последствий, свободы выбора, ответственности, соразмерности прав и ответственности, творчества, своевременности, единства единоначалия и коллегиальности, соучастия.

Система методов управления. Методы управления как способы активизации деятельности. Методы управления как способы организации деятельности. Характеристика методов управления.

Классификация методов управления. Административные (организационные, функционально-технологические), экономические, социально-психологические методы. Характеристика административных методов управления.

Экономические методы управления и их характеристика.

Социально-психологические методы управления.

Направленность, содержание и организационная форма методов управления.

Условия эффективного применения различных методов управления.

Тема 7. Стратегическое планирование в менеджменте.

Понятие «стратегическое планирование», его составляющие. Понятие миссии, частные цели. Учет внешнего окружения (среды) при выработке стратегии. Выявление сильных и слабых сторон фирмы.

Виды стратегического планирования. Глобальные стратегии конкуренции (минимизации издержек, дифференциации, фокусирования, инноваций, оперативного реагирования). Корпоративные стратегии (стратегия связанной диверсификации, стратегия несвязанной диверсификации и др.). Функциональные стратегии (наступательные, оборонительные, вертикальной интеграции, стратегии организаций, занимающих различные отраслевые позиции).

Тема 8. Мотивация и регулирование в системе менеджмента.

Понятие мотивации поведения и деятельности. Мотив. Стадии мотивации. Типология мотивов: мотив самоутверждения, мотив идентификации с другим человеком, мотив власти, процессуально-содержательные мотивы, экстринсивные мотивы, мотив достижения, просоциальные мотивы, мотив аффилиации и др. Функции мотива:

побуждающая, направляющая и регулирующая. Параметры, характеризующие мотивационную сферу человека. Интерес. Желания и намерения. Задача.

Социально-психологические концепции мотивации. Концепция экономической мотивации Ф.Тэйлора. Концепция иерархической модели мотивации индивидуальной деятельности А.Маслоу. Экспериментальная теория мотивации В. Врума. Теория мотивации К.Альдерфера и концепция Мак Кленда. Подходы к изучению мотивации в отечественной социальной психологии.

Тема 9. Управление персоналом.

Стратегии отбора персонала. Кадровый мониторинг. Психологические основы организации труда. Обучение персонала. Мотивация и стимулирование персонала. Отклоняющееся поведение персонала. Управление конфликтами. Управление качеством.

Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений.

Понятие технологии управленческой деятельности. Этапы разработки управленческих решений.

Основные методы принятия решений: системный подход; экспертные методы; методы принятия решений в условиях коллективной деятельности; формально-логические и экономико-математические методы.

Организация реализации и контроля исполнения решений.

Вопросы для обсуждения на практических занятиях по дисциплине «Психология менеджмента»

Тема 1. История управленческой мысли.

1. Охарактеризовать феномен социального менеджмента.
2. Выделить основные составляющие социального менеджмента в разные периоды развития науки.
3. Сравнить соотношение понятий «социальное управление» и «социальный менеджмент».
4. Раскрыть логику развития мировой управленческой мысли.
5. Охарактеризовать управленческие революции.
6. Теория искусства управленческой мысли.
7. Проанализировать кризисное состояние системы управления.

Тема 2. Сущность и содержание социального управления.

1. Понятие социального управления, его структура.
2. Управляемый объект как элемент управления.
3. Проект деятельности как этап социального менеджмента.
4. Механизмы социального управления.
5. Инструменты социального менеджмента.
6. Материальное стимулирование и нематериальная мотивация.

Тема 3. Законы, принципы и стили социального управления.

1. Законы науки управления.
2. Закон необходимого разнообразия. Закон специализации управления.
3. Закон интеграции управления. Закон приоритетности социальных целей.

4. Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении. Закон доминирования глобальной цели в развитии социальной системы.
5. Функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль, координация.
6. Принципы социального управления.

Тема 4. Профессиональная деятельность и личность менеджера

1. Профессиональные функции менеджера.
2. Профессионально важные качества менеджера.
3. Должностные обязанности менеджера.
4. Профессиональная подготовка менеджера.
5. Профессиональное здоровье и долголетие менеджера.
6. Профессиональное выгорание у менеджеров.
7. Профилактика и психологическая помощь при профессиональном выгорании.
8. Понятие регламентированной и творческой деятельности.
9. Классификация функций управления.
10. Общие и специфические функции управления.
11. Функциональное содержание управленческой деятельности.

Тема 5. Нормативное и информационное обеспечение, проектирование и моделирование в социальном управлении.

1. Целеполагание в управленческой деятельности.
2. Подходы к постановке цели управления, их характеристика.
3. Требования, предъявляемые к социальной информации.
4. Виды информации, их характеристика.
5. Понятие регламентированной и творческой деятельности.
6. Связь информационного потока с эффективностью управленческой деятельности.

Тема 6. Формирование современного лидера управления в социальной сфере. Управленческая культура.

1. Профессиональные качества, присущие лидеру управленческого типа.
2. Виды власти и их связь с управленческими решениями.
3. Характеристика административных методов управления.
4. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений, их характеристика.
5. Социально-психологические методы управления.
6. Методов управления как способы организации деятельности.
7. Управленческая культура, её характеристики.

Тема 7. Стратегическое планирование в менеджменте.

1. Понятие «стратегическое планирование», его составляющие.
2. Соотношение миссии и частных целей в планировании.
3. Виды стратегического планирования, их характеристика.
4. Факторы, влияющие на выбор стратегий управления.
5. Современные стратегии управления в социальном менеджменте.

Тема 8. Мотивация и регулирование в системе менеджмента.

1. Раскройте связь мотивов, потребностей и цели в системе мотивации человека. Приведите примеры учёта этих факторов в социальном менеджменте.
2. Проанализировать связь мотивации сотрудников с эффективностью управления.
3. Социально-психологические концепции мотивации.
4. Концепция экономической мотивации Ф. Тейлора.
5. Экспериментальная теория мотивации В. Врума, её анализ.
6. Теория мотивации К. Альдерфера и концепция Мак Кленда.

Тема 9. Управление персоналом

1. Стратегии отбора персонала.
2. Кадровый мониторинг.
3. Психологические основы организации труда.
4. Обучение персонала.
5. Мотивация и стимулирование персонала.
6. Отклоняющееся поведение персонала.
7. Управление конфликтами.
8. Управление качеством.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

1. Информационно-коммуникационные технологии (1- 9 темы).
2. Интерактивные технологии (дискуссия, групповая работа, обсуждение (1- 9 темы).
3. Метод проектов (1- 9 темы).
4. Метод проблемного изложения (1- 9 темы).
5. Работа в команде (в малой группе) (1 - 9 темы).
6. Ролевые игры (2, 5, 7 темы).
7. Обучение на основе опыта (4 - 6, 7 - 9 темы).
8. Индивидуальное обучение (1 – 9 темы).
9. Междисциплинарное обучение (1 - 9 темы).

Формы организации учебного процесса:

1. Лекция (1 – 9 темы).
2. Практическая работа (1 – 9 темы).
3. Самостоятельная работа студентов (1 – 9 темы).
4. Консультирование студентов (1 – 9 темы).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Задания к рейтинг-контролю знаний студентов

Рейтинг-контроль 1

1. Причины появления новой отрасли научного знания – социального управления.
2. Теория и методология социального управления.
3. Предмет общей теории социального управления.
4. Современное социальное управление: состояние, тенденции, изменения.
5. Новая парадигма социального управления.
6. Управленческая деятельность и управленческие отношения. Тенденции изменений в условиях управленческой революции.
7. Система социального управления: пути совершенствования.
8. История, представители, содержание управленческих идей и технологий в России.
9. Современное состояние управленческой мысли: тенденции, перспективы развития.
10. Основные законы социального управления
11. Социальная доктрина. Технологии ее разработки и реализации.
12. Принципы социального управления.
13. Формы и методы использования принципов управления на различных этапах развития общества.
14. Возможности управляемой системы по расширению сферы саморегулирования.
15. Социальное моделирование в современных условиях.

Рейтинг-контроль 2

1. Социальное прогнозирование как один из важнейших методов управления.
2. Возможности полноценного использования компьютерных технологий в управлении.
3. Методы самоуправления и саморазвития социальных систем: состояние использования и возможность более широкого применения.
4. Технологии определения целей и их согласования.
5. Разработка и реализация общенациональных программ.
6. Региональные программы: существующая практика, пути совершенствования.
7. Совокупность методов в достижении поставленных целей.
8. Стратегическое целеполагание как ресурс антикризисного управления.
9. Стратегия предотвращения и разрешения социальных конфликтов.
10. Стратегии возрождения местного сообщества: технологии разработки и реализации.
11. Ценности, мораль, идеология как регуляторы общественной жизни: механизмы их использования в управлении.
12. Социальные нормативы и их роль в управлении.
13. Проблемы информатизации общества и обеспечения национальной безопасности.
14. Законы и принципы сбора, хранения и анализа информации.
15. Система социального управления: пути совершенствования.

Рейтинг-контроль 3

1. Социальный лидер управленческого типа. Пути формирования и выдвижения лидера.
2. Инновации в области социальной организации и управления.
3. Социальный контроль: технологии совершенствования и повышения
4. действенности.
5. Технологии повышения эффективности социального управления.
6. Глобализация проблем управления.
7. Учет геополитических факторов как необходимое условие эффективного управления.
8. Противоречия между обществом и государством: пути своевременного выявления и разрешения.
9. Социальная политика: механизм выработки и реализации.
10. Социальное содержание муниципального управления. Социальные аспекты местного самоуправления.
11. Пути общественного развития: общие закономерности и особенности.
12. Российский самобытный путь общественного развития: тенденции и перспективы.
13. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы.
14. Региональные аспекты социального управления.
15. Стратегические перспективы социального развития России.
16. Управление социальной защитой.
17. Антикризисные социальные стратегии управления.
18. Особенности социального управления в здравоохранении.
19. Самооценка руководителя и её влияние на выработку управленческих решений.
20. Факторы, влияющие на выбор путей мотивирования персонала.

**Календарно-тематический план самостоятельной работы студентов
при изучении дисциплины «Психология менеджмента»**

№ п/п	Название темы	Содержание работы	Кол-во ч.	Неделя семестра	Форма контроля
1.	История управленческой мысли.	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Составление глоссария по теме, подготовка к терминологическому диктанту.	10	1-2	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.
2.	Сущность и содержание социального управления.	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Подготовится терминологическому диктанту.	10	3-4	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.
3.	Законы, принципы и стили социального управления.	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Составление глоссария по теме, подготовка к терминологическому диктанту.	10	5-6	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.
4.	Профессиональная деятельность и личность менеджера.	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Подготовится терминологическому диктанту.	10	7-8	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.
5.	Нормативное и информационное обеспечение, проектирование и моделирование в социальном управлении.	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Подготовится терминологическому диктанту. 3. Подготовить презентацию по одной из предложенных тем.	10	9-10	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.
6.	Формирование современного лидера управления в социальной сфере. Управленческая	1. Провести методику изучения потребностно-мотивационной сферы личности. По итогам разработать план управления	10	11-12	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.

	культура.	мотивацией учения. 2. Подготовится терминологическому диктанту.			
7.	Стратегическое планирование менеджменте. в	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Подготовится терминологическому диктанту. 3. Составить библиографический список по теме занятия.	10	13-14	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.
8.	Мотивация и регулирование в системе менеджмента.	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Создать презентацию блок-схем по теме. 3. Написать презентацию и подготовиться к выступлению по ней (в рамках темы занятия).	10	15-16	проверка конспектов, схем, терминологического словаря, презентаций в компьютерной программе Power Point.
9.	Управление персоналом	1. Составить справочные материалы в виде схем, таблиц, развернутых планов по вопросам практического занятия. 2. Подготовить конспект в рамках темы занятия 3. Подготовится к терминологическому диктанту.	10	17-18	проверка конспектов, схем, терминологического словаря.
	Итого		90ч.		

Вопросы к зачету с оценкой

1. Определение понятий менеджмент, менеджер.
2. Характеристики современного менеджмента.
3. Цель, объект, предмет, теоретико-методологические основы психологии менеджмента. Проблемы психологии менеджмента.
4. Теоретические подходы к управлению с точки зрения основных школ в управлении (научного управления, административного управления («классическая школа»), человеческих отношений, количественных методов управления).
5. Общие подходы в теории управления (процессный; системный, ситуационный).
6. Уровни управления и иерархия руководителей.
7. Характеристики управленческой деятельности.
8. Управленческие функции.
9. Организационные подходы к изучению управленческой деятельности.
10. Психологические подходы к изучению управленческой деятельности.
11. Определение понятия организация. Динамический и статический планы организации. Параметры структуры организации.
12. Типы организационных структур: бюрократические, иерархические, адхократические и их виды.
13. Философия организации.
14. Стратегия организации.
15. Профессиональные функции менеджера.
16. Профессионально важные качества менеджера.
17. Должностные обязанности менеджера.
18. Профессиональная подготовка менеджера.
19. Профессиональное здоровье и долголетие менеджера.
20. Профессиональное выгорание у менеджеров.
21. Профилактика и психологическая помощь при профессиональном выгорании.
22. Стратегии отбора персонала.
23. Кадровый мониторинг.
24. Психологические основы организации труда.
25. Обучение персонала.
26. Мотивация и стимулирование персонала.
27. Отклоняющееся поведение персонала.
28. Управление конфликтами.
29. Управление качеством.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
2. Захарова, Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова, Л.Н.— Электрон.текстовые данные.— М.: Логос, 2014.— 376 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51639>
3. Психология менеджмента: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=428132>
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология»/ Столяренко, А.М., Амаглобели, Н.Д.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 455 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52638>.
5. Трусъ, А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб.пособие / А.А. Трусъ. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 317 с.(библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509563>

Дополнительная литература

1. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» Бакирова, Г.Х.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552>.
2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554>
3. Болотова, А.К., Мартынова, А.В. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] / Болотова, А.К., Мартынова, А.В. - М.: ИД Высшей школы экономики, 2013. - (Учебники Высшей школы экономики).(библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785759809876.html>
4. Журавлева Н.А. Психология социальных изменений [Электронный ресурс]: ценностный подход/ Журавлева Н.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2013.— 528 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32148>

5. Лисовская, Н.Б. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Лисовская, Н.Б., Трощина, Е.А.— Электрон.текстовые данные.— СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2015.— 224 с.(библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51693>
6. Лисовская, Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» [Электронный ресурс]/ Лисовская, Н.Б., Трощина, Е.А.— Электрон.текстовые данные.— СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016.— 89 с.. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51696>.
7. Мария Хайнц Позитивный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: как успевать быть счастливым/ Мария Хайнц— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 128 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48442>
8. Организационная психология: Учебник / Под общ.ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 429 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование:Бакалавриат) (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=359186>
9. Приходько, А.Н. Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Приходько, А.Н.— Электрон.текстовые данные.— СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 157 с.. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49960>
10. Юкаева, В.С. Менеджмент. Краткий курс [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Юкаева, В.С.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 104 с. (библиотека ВлГУ)
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/4448>

Периодические издания

1. Воспитательная работа в школе / Научно-практический, методический журнал
Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/18906>
2. Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. /Научный журнал. – ISSN 2073-2635.
Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/9245>
3. Народное образование /Российский общественно-педагогический журнал. ISSN0130-6928.
Постоянный адрес: <http://dlib.eastview.com/browse/publication/18887>
4. Педагогическая диагностика/Научно-практический журнал.
Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/19028>
5. Педагогические измерения /В журнале публикуются: Статьи российских и зарубежных авторов по: педагогической теории и методике измерения; статистическим методам разработки педагогических тестов; математическим моделям педагогических измерений.
Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/18746>
6. Педагогическое образование и наука / Научно-методический журнал

Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/18746>

7. Проблемы современного образования Рецензируемый научно-информационный журнал РАО «Проблемы современного образования» издается Научной педагогической библиотекой им. К.Д. Ушинского.

Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/18848>

8. Социальная педагогика / Научно-практический журнал.

Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/19006>

9. Университетская книга / Информационно-аналитический журнал – ISSN 1726-6726.

Постоянный адрес издания: <http://dlib.eastview.com/browse/publication/18706>

10. Школьные технологии / Научно-практический журнал – ISSN 2220-2641. Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/18866>

11. Философия образования/Журнал для профессионалов широкого гуманитарного профиля. - ISSN 1811-0916.

Постоянный адрес издания <http://dlib.eastview.com/browse/publication/7286>

Интернет-ресурсы

1. www.psy.agava.ru - психологические страницы и тесты.
2. www.psyserver.narod.ru/metodik.htm
3. www.psychology.ru
4. www.vocabulary.ru/dictionary - национальная психологическая энциклопедия.
5. www.bookap.by.ru - книги по психологии.
6. www.nedug.ru
7. www.narcom.ru
8. <http://www.utro.ru/articles/2006/01/091510800.shtml-92k->

Информационные справочные системы

1. ИПС «Консультант Плюс»
2. ИСС «ГАРАНТ»

Профессиональные базы данных

1. Виртуальный читальный зал диссертаций РГБ
2. Электронная база данных Scopus
3. МАРС АРБИКОН
4. Научная электронная библиотека

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для проведения занятий по дисциплине необходимы рабочий стол преподавателя, переносный мультимедийный презентационный проектор Epson, экран Lumien и ноутбук Aser, рабочий стол преподавателя, кафедра, учебные столы, стулья, доска настенная, мел. Для контроля освоения студентами лекционного материала разработаны тестовые задания, которые представлены в виде раздаточного материала.

Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Лицензия на Microsoft Windows/Office Professional 2003 Win32 Russian
Microsoft Open License 18495261
0005003002-1С-211695-6 2004 г.
2. Лицензия на антивирусное ПО: Kaspersky Endpoint Security Standart 1356-161220-101943-827-71
Договор: № 219/16-44 АЭФ от 20.12.2016.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 44.05.01 «Педагогика и психология девиантного поведения», специализация – «Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения».

Рабочую программу составил

А.И. Ауровская

Рецензент:

к.п.с.н. доцент кафедры менеджмента

Владимирского филиала РАНХиГС

Сергеева К.В. (Сергеева К.В.)

ПОДЛИННОСТЬ ПОДПИСИ

ЗАВЕРЯЮ
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА
Т.В. СТАРИКОВА



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной педагогики и психологии, протокол № 6 от 16.01.2014 года.

Заведующий кафедрой, проф. В.А. Попов В.А. Попов

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии специальности 44.05.01 «Педагогика и психология девиантного поведения» протокол № 1 от 19.01.2014 года.


Председатель комиссии, проф. В.А. Попов В.А. Попов

Министерство образования и науки Российской Федерации
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

**Педагогический институт
Кафедра социальной педагогики и психологии**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

 В.А. Попов
« 16 » 01 2017г.

Основание:
решение кафедры
от « 16 » 01 2017г.
протокол № 6

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

наименование дисциплины

44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения

код и наименование специальности подготовки

Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения

наименование специализации подготовки

специалист

квалификация (степень) выпускника

Владимир-2017 г.

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Психология менеджмента»**
- 2. Перечень формируемых компетенций и этапы их формирования**
 - 2.1. Формируемые компетенции
 - 2.2. Процесс формирования компетенций
- 3. Критерии оценки сформированности компетенций в рамках текущего контроля**
 - 3.1. Виды оценочных средств, используемых для текущего контроля:
 - коллоквиум
 - контрольная работа
 - тест
 - 3.2. Критерии оценки сформированности компетенций:
 - участия в коллоквиуме
 - контрольной работы
 - результатов тестирования
- 4. Критерии оценки сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации**
 - 4.1. Критерии оценки сформированности компетенций на зачёте с оценкой
 - 4.2. Критерии оценки сформированности компетенций по дисциплине

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Психология менеджмента»

Специальность подготовки: 44.05.01 «Педагогика и психология девиантного поведения»

Специализация «Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения»

Дисциплина: «Психология менеджмента»

Форма промежуточной аттестации: зачёт с оценкой (9 семестр)

2. Перечень формируемых компетенций и этапы их формирования

2.1. Формируемые компетенции

ОК-4 - способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.

В процессе формирования компетенции ОК-4 обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

знать: профессиональные задачи специалиста по профилактике девиантного поведения ($З^1$), нормы профессиональной этики специалиста по профилактике девиантного поведения ($З^2$); профессиональный этикет специалиста по профилактике девиантного поведения ($З^3$);

уметь: использовать знание нормативных документов, регулирующих профессиональную деятельность ($У^1$), использовать знание этики и этикета в профессиональной деятельности специалиста по профилактике девиантного поведения ($У^2$);

владеть: готовностью выполнять профессиональные задачи специалиста по профилактике девиантного поведения ($Н^1$), способностью применять знания профессиональной этики и этикета в деятельности специалиста по профилактике девиантного поведения ($Н^2$).

ОК-8 - способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения.

В процессе формирования компетенции ОК-8 обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

знать: способы принятия организационно-управленческих решений ($З^1$);

уметь: принимать оптимальные организационно-управленческие решения ($У^1$);

владеть: навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений ($Н^1$).

2.2. Процесс формирования компетенций

№	Контролируемые темы, разделы (в соответствии с рабочей программой дисциплины)	Формируемые компетенции	Последовательность (этапы) формирования компетенций								
			З			У			Н		
			З ¹	З ²	З ³	У ¹	У ²	У ³	Н ¹	Н ²	Н ³
1.	История управленческой мысли.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
2.	Сущность и содержание социального управления.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
3.	Законы, принципы и стили социального управления.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
4.	Профессиональная деятельность и личность менеджера.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
5.	Нормативное и информационное обеспечение, проектирование и моделирование в социальном управлении.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
6.	Формирование современного лидера управления в социальной сфере. Управленческая культура.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
7.	Стратегическое планирование в менеджменте.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
8.	Мотивация и регулирование в системе менеджмента.	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	
9.	Управление персоналом	ОК-4 ОК-8	+	+	+	+	+		+	+	

3. Критерии оценки сформированности компетенций в рамках текущего контроля

3.1. Виды оценочных средств, используемых для текущего контроля

№	Контролируемые темы, разделы (в соответствии с рабочей программой дисциплины)	Формируемые компетенции	Виды оценочных средств (max – 60 баллов в течение семестра)
1.	История управленческой мысли.	ОК-4 ОК-8	Тест 1.
2.	Сущность и содержание социального управления.	ОК-4 ОК-8	Коллоквиум 1.
3.	Законы, принципы и стили социального управления.	ОК-4 ОК-8	Контрольная работа 1 (рейтинг-контроль 1).
4.	Профессиональная деятельность и личность менеджера	ОК-4 ОК-8	Коллоквиум 2.
5.	Нормативное и информационное обеспечение, проектирование и моделирование в социальном управлении.	ОК-4 ОК-8	Тест 2.
6.	Формирование современного лидера управления в социальной сфере. Управленческая культура.	ОК-4 ОК-8	Контрольная работа 2 (рейтинг-контроль 2).
7.	Стратегическое планирование в менеджменте.	ОК-4 ОК-8	Коллоквиум 3.
8.	Мотивация и регулирование в системе менеджмента.	ОК-4 ОК-8	Тест 3.
9.	Управление персоналом	ОК-4 ОК-8	Контрольная работа 3 (рейтинг-контроль 3).

Вопросы для коллоквиумов

№	Тема коллоквиума	Вопросы к коллоквиуму
1.	Сущность и содержание социального управления.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрыть сущность понятия «социальное управление» 2. Охарактеризовать элементы социального управления. 3. Психологические механизмы социального управления. 4. Инструментальное обеспечение социального управления.
2.	Профессиональная деятельность и личность менеджера	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризовать функциональные обязанности менеджеров. 2. Определить соотношение понятий «профессионально-важные качества менеджера», «профессиональная пригодность», «профессионализм». 3. Сущность и условия эффективного управления. 4. Профилактика эмоционального выгорания менеджера.
3.	Стратегическое планирование в менеджменте.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить понятие «стратегическое планирование», охарактеризовать его составляющие. 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии управления. 3. Охарактеризовать виды стратегического планирования. 4. Особенности развития стратегического планирования в современной российской действительности.

Задания к контрольным работам

Контрольная работа 1 (рейтинг-контроль 1).

1. Причины появления новой отрасли научного знания – социального управления.
2. Теория и методология социального управления.
3. Предмет общей теории социального управления.
4. Современное социальное управление: состояние, тенденции, изменения.
5. Новая парадигма социального управления.
6. Управленческая деятельность и управленческие отношения. Тенденции изменений в условиях управленческой революции.
7. Система социального управления: пути совершенствования.
8. История, представители, содержание управленческих идей и технологий в России.
9. Современное состояние управленческой мысли: тенденции, перспективы развития.
10. Основные законы социального управления
11. Социальная доктрина. Технологии ее разработки и реализации.
12. Принципы социального управления.
13. Формы и методы использования принципов управления на различных этапах развития общества.
14. Возможности управляемой системы по расширению сферы саморегулирования.
15. Социальное моделирование в современных условиях.

Контрольная работа 2 (рейтинг-контроль 2).

1. Социальное прогнозирование как один из важнейших методов управления.
2. Возможности полноценного использования компьютерных технологий в управлении.
3. Методы самоуправления и саморазвития социальных систем: состояние использования и возможность более широкого применения.
4. Технологии определения целей и их согласования.
5. Разработка и реализация общенациональных программ.
6. Региональные программы: существующая практика, пути совершенствования.
7. Совокупность методов в достижении поставленных целей.
8. Стратегическое целеполагание как ресурс антикризисного управления.
9. Стратегия предотвращения и разрешения социальных конфликтов.
10. Стратегии возрождения местного сообщества: технологии разработки и реализации.
11. Ценности, мораль, идеология как регуляторы общественной жизни: механизмы их использования в управлении.
12. Социальные нормативы и их роль в управлении.
13. Проблемы информатизации общества и обеспечения национальной безопасности.
14. Законы и принципы сбора, хранения и анализа информации.
15. Система социального управления: пути совершенствования.

Контрольная работа 3 (рейтинг-контроль 3).

1. Социальный лидер управленческого типа. Пути формирования и выдвижения лидера.
2. Инновации в области социальной организации и управления.
3. Социальный контроль: технологии совершенствования и повышения действенности.
4. Технологии повышения эффективности социального управления.
5. Глобализация проблем управления.
6. Учет геополитических факторов как необходимое условие эффективного управления.
7. Противоречия между обществом и государством: пути своевременного выявления и разрешения.
8. Социальная политика: механизм выработки и реализации.
9. Социальное содержание муниципального управления.
10. Социальные аспекты местного самоуправления.
11. Пути общественного развития: общие закономерности и особенности.
12. Российский самобытный путь общественного развития: тенденции и перспективы.
13. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы.
14. Региональные аспекты социального управления.
15. Стратегические перспективы социального развития России.
16. Управление социальной защитой.
17. Антикризисные социальные стратегии управления.
18. Особенности социального управления в здравоохранении.
19. Самооценка руководителя и её влияние на выработку управленческих решений.
20. Факторы, влияющие на выбор путей мотивирования персонала.

Тесты

Тест 1.

1. Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:

- А) Групповая эффективность
- Б) Удовлетворенность подчиненных работой
- В) Стабильность результатов работы
- Г) Количество новаторских идей

2. Перечислите ключевые оставляющие эффективной организации согласно теории «7-S»:

- 1) Стратегия
- 2) Структура
- 3) Системы
- 4) Штат
- 5) ...
- 6) ...

3. Какие три стиля лидерства /руководства, получившие свои названия в результате исследований К.Левина, выделяются в социальной психологии:

- А) Фокусированный, глобальный, неопределенный
- Б) Вертикальный, горизонтальный, векторный
- В) Авторитарный, демократический, попустительский
- Г) Иерархический, паритетный, смешанный

4. *Соучастующее (партиципативное) руководство предполагает:*

- А) Регулярные совещания руководителя с подчиненными
- Б) Открытость в отношениях руководителя с подчиненными
- В) Вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений
- Г) Делегирование подчиненным тех или иных полномочий

5. *К критериям эффективной деятельности относятся:*

- А) Высокая производительность и качество продукта
- Б) Удовлетворенность работника
- В) Минимальные энергетические и нервно-психологические затраты
- Г) Оптимальные энергетически нервно-психологические затраты

6. *Мотивационным ядром личности, которое определяет направленность личности и активность труда, по Ядову В., является:*

- А) Мотивы трудовой деятельности
- Б) Престиж профессии
- В) Содержание труда
- Г) Степень гарантированности работы.

7. *Каким потребностям уделяется основное внимание в концепции Д. Мак Клеланда, влияющие на склонность личности к управленческой деятельности и на ее успешность?*

- А) Потребности во власти и успехе
- Б) Потребности в удовлетворении и вознаграждении
- В) Потребности в руководстве и достижениях.

8. *Как понимается природа стресса в организации при психологическом (дифференциальном) подходе:*

- А) Как результирующая воздействия на работника самых разнообразных факторов окружающей его производственной среды, исключая лишь факторы химической и физической природы, опасные для здоровья
- Б) Как реакция или целостный паттерн реакций человека
- В) Как специфический динамический процесс регуляции отношений организма со средой.

9. *Соотнесите теории организации с ее авторами:*

- 1) Теория «Х» и теория «Y» а) Р. Лайкерт
- 2) Концепция управления по целям б) Д. Мак-Грегор
- 3) Теория эффективной организации в) П. Друкер
- 4) Теория организационного потенциала г) И. Ансофф

10. *Какая концепция управления была предложена Д. Катцем и Р. Каном?*

- А) Концепция управления по целям;
- Б) Концепция организации как открытой системы
- В) Интеракционистическая модель организации.

Тест 2.

1. *Какой из принципов управления по А. Файолю гласит: «каждая группа должна быть объединена только одной целью, одним планом и иметь одного начальника»*

- а) Дисциплина;
- б) единоначалие;
- в) централизация;
- г) единство направления.

2. *Что является основным объектом прогнозирования?*

- а) Внешняя среда организации;
- б) внутренняя среда организации;
- в) стратегический план организации;
- г) управленческая деятельность руководителя.

3. *Кем была разработана многофакторная модель интеллекта, в которой выделены 120 узкоспециальных и независимых друг от друга познавательных способностей?*

- а) Р.Кэттелом;
- б) Дж. Гилфордом;
- в) К. Спирменом;
- г) Л. Терстоуном.

4. *Что придает управленческим решениям «совмещенный», полипроцессуальный характер их подготовки и принятия?*

- а) Необходимость одновременной, как бы синхронизированной проработки нескольких решений;
- б) несовпадение и антагонистичность целей и критериев выбора;
- в) полиморфизм и полифункциональность процессов ПУР;
- г) необходимость удовлетворения задачам, условиям, требованиям организационной структуры.

5. *В чем состоит сущность планирования в организационном функционировании?*

- а) Оно позволяет смотреть вперед, выходить за пределы наличного, оценивать будущее и предпринимать соответствующие подготовительные
- б) оно позволяет оптимальным образом согласовать индивидуальные усилия членов организации и ее подразделений для достижения поставленных целей;
- в) оно позволяет понять, какой в целом должна быть организационная структура, исходя из ее миссии, главных целей, внешнего окружения;
- г) оно помогает контролировать зарождающиеся тенденции «внутренней жизни» организации, по возможности стимулировать позитивные из них и предотвращать негативные.

6. *Анализ - это:*

- а) операция перехода от общего к частному, применение общих знаний по отношению к частным, конкретным случаям и ситуациям;
- б) выделение в объекте тех или иных его сторон, свойств, элементов, связей и отношений; это — мысленное расчленение его на отдельные компоненты;
- в) установление и выделение в объектах их сходных существенных признаков, а также их объединение в группы на основе общих свойств;
- г) мысленное отвлечение от определенных свойств объекта, как правило, не существенных, и выделение в нем наиболее значимых его сторон.

7. *Что является особенностью практического мышления?*

- а) Умение решать сформулированные задачи и проблемы;
- б) умение абстрагироваться руководителя;
- г) умение анализировать ситуацию, постоянном мыслительном поиске.

8. *Как называется эффект, когда обоим впечатление (мнение) с человека переносятся и на оценку его неизвестных черт, которые также воспринимаются как позитивные?*

- а) «Эффект первичности»;
- б) «Эффект стереотипизации»;

- в) «аффект новизны»;
 - г) «эффект ореола».
9. *Воплощением какого важнейшего атрибута совместной деятельности является координационный принцип построения любой организации?*

- а) Функционального разделения труда;
- б) дисциплины;
- в) корпоративного духа;
- г) подчиненности личных интересов общим.

10. *К какому уровню руководителей можно отнести директора филиала в фирме?*

- а) Руководитель низшего звена;
- б) руководитель среднего звена;
- в) руководитель высшего звена;
- г) руководитель старшего звена.

Тест 3.

1. *Какую цель несет в себе набор персонала в отличие от отбора персонала?*

- а) Создание резерва кандидатов, формирование потенциального персонала;
- б) выбор из потенциального резерва тех кандидатов, которые по своим деловым и личностным характеристикам в наибольшей степени удовлетворяют установленным требованиям к персоналу;
- в) решение вопроса о профпригодности кандидатов в отношении вакантных должностей;

2. *Что является предметом делегирования?*

- а) цели;
- б) факты.
- в) полномочия;
- г) стратегия.

3. *Идентификация как коммуникативный процесс буквально означает:*

- а) проникновение в эмоциональные и иные состояния другого человека,
- б) формирование эмоционального отношения к воспринимаемому человеку, в частности к партнеру по коммуникации;
- в) уподобление себя другому;
- г) специально организованное вербальное и невербальное воздействие, предназначенное для уменьшения потерь семантической информации при восприятии сообщения адресатом.

4. *Какая из перечисленных организационных структур характеризуется очень низкой степенью формализации и иерархической соподчиненности?*

- а) проектная организация;
- б) матричная структура,
- в) организация конгломератного типа;
- г) свободная структура.

5. *Что принято понимать под «оперативными единицами восприятия» в деятельности руководителя?*

- а) Это «куски», блоки информации, те структурные элементы, на которые субъект произвольно расчленяет тот огромный информационный поток, который воздействует на него;
- б) вид восприятия поведения субъекта на основе ситуационных и личностных факторов;

- в) образ, некоторая модель человека, складывающийся на основе стереотипов и возникающий еще до начала межличностного взаимодействия;
- г) механизм укрепления самоидентичности группы, подчеркивающий ее значимость и ценность.

6. *Какой характер благодаря обратной связи и коррекции приобретает процесс коммуникации?*

- а) замкнутый кольцеобразный;
- б) открытый социальный;
- в) подвижный варьированный;
- г) объемный ситуационный.

7. *Что является пивным преимуществом проектной организации?*

- а) Сосредоточение в пределах одной организации двух и более типов структур;
- б) способность быстро и гибко отвечать на высококонкурентные, сложные и быстроменяющиеся условия;
- в) концентрация лучших сил на каком-либо участке работы, задачах, создание «ориентированной на цель команды»;
- г) большие возможности для координации работ, динамичность и «резистентность» по отношению к внешним воздействиям.

8. *Стрессоры - это:*

- а) варианты эмоциональной реакции на те или иные ситуации;
- б) широкий круг состояний повышенной напряженности;
- в) разнообразные экстремальные воздействия;
- г) наиболее типичные аспекты эмоционально-волевой регуляции.

9. *Какое делегирование могут осуществлять руководители низшего звена?*

- а) Делегирование ответственности;
- б) делегирование полномочий;
- в) делегирование прав на выполнение тех или иных работ;
- г) делегирование ресурсов.

10. *Что не входит в группу основных форм мышления в управленческой деятельности?*

- а) Понятие;
- б) умозаключение;
- в) мироощущение;
- г) суждение.

3.2. Критерии оценки сформированности компетенций

Критерии оценки участия в коллоквиуме (max – 4 балла за участие в одном коллоквиуме)

Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
4	Студент продемонстрировал высокий уровень теоретической подготовки (владение терминологическим аппаратом, знание основных концепций и авторов), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное явление на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.
3	Студент продемонстрировал достаточный уровень теоретической подготовки (владение терминологическим аппаратом, знание основных концепций и авторов), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное явление на примере), а также способность отвечать на дополнительные вопросы.
2	Студент в основном продемонстрировал теоретическую подготовку, знание основных понятий дисциплины, однако имел затруднения в применении знаний на практике и ответах на дополнительные вопросы, не смог сформулировать собственную точку зрения и обосновать ее.
1	Студент продемонстрировал низкий уровень теоретических знаний, невладение основными терминологическими дефинициями, не смог принять активное участие в дискуссии и допустил значительное количество ошибок при ответе на вопросы преподавателя.

Критерии оценки контрольной работы 1-2 (max – 10 баллов за одну контрольную работу)

Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
9-10	Студент самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий; допускает не более 1 ошибки при выполнении всех заданий контрольной работы.
7-8	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий; допускает не более 2 ошибок при выполнении всех заданий контрольной работы.
5-6	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; затрудняется с формулировками выводов и обобщений по теме заданий; допускает не более 3 ошибок и выполняет не более 50% всех заданий контрольной работы.
1-4	Студент демонстрирует неудовлетворительное знание базовых терминов и понятий курса, отсутствие логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; выполняет менее 50% всех заданий контрольной работы, допустив 4 и более ошибок.

**Критерии оценки контрольной работы 3
(max – 13 баллов за одну контрольную работу)**

Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
11-13	Студент самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий; допускает не более 1 ошибки при выполнении всех заданий контрольной работы.
8-10	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий; допускает не более 2 ошибок при выполнении всех заданий контрольной работы.
5-7	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; затрудняется с формулировками выводов и обобщений по теме заданий; допускает не более 3 ошибок и выполняет не более 50% всех заданий контрольной работы.
1-4	Студент демонстрирует неудовлетворительное знание базовых терминов и понятий курса, отсутствие логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; выполняет менее 50% всех заданий контрольной работы, допустив 4 и более ошибок.

**Критерии оценки результатов тестирования
(max – 5 баллов за один тест)**

Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
5	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 1 ошибки в тесте
4	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 2 ошибок в тесте
3	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 3 ошибок в тесте
1-2	Студент ответил не на все вопросы и допустил 4 и более ошибок в тесте

4. Критерии оценки сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации

4.1. Критерии оценки сформированности компетенций на зачете с оценкой

Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
40 «зачтено»	Студент самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл вопросов; показывает умение формулировать выводы и обобщения по вопросам; допускает не более 1 ошибки при выполнении практических заданий.
30 «зачтено»	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; в основном раскрывает смысл вопросов; показывает умение формулировать выводы и обобщения по вопросам; допускает не более 2 ошибок при выполнении практических заданий.
20 «зачтено»	Студент излагает основные материалы учебного курса; затрудняется с формулировками выводов и обобщений по предложенным вопросам; допускает не более 3 ошибок при выполнении практических заданий на зачёте.
10 и менее «не зачтено»	Студент демонстрирует неудовлетворительное знание базовых терминов и понятий курса, отсутствие логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; выполняет не все задания и допускает 4 и более ошибок.

Вопросы к зачету

1. Определение понятий менеджмент, менеджер.
2. Характеристики современного менеджмента.
3. Цель, объект, предмет, теоретико-методологические основы психологии менеджмента. Проблемы психологии менеджмента.
4. Теоретические подходы к управлению с точки зрения основных школ в управлении (научного управления, административного управления («классическая школа»), человеческих отношений, количественных методов управления).
5. Общие подходы в теории управления (процессный; системный, ситуационный).
6. Уровни управление и иерархия руководителей.
7. Характеристики управленческой деятельности.
8. Управленческие функции.
9. Организационные подходы к изучению управленческой деятельности.
10. Психологические подходы к изучению управленческой деятельности.
11. Определение понятия организация. Динамический и статический планы организации. Параметры структуры организации.
12. Типы организационных структур: бюрократические, иерархические, адхократические и их виды.
13. Философия организации.
14. Стратегия организации.
15. Профессиональные функции менеджера.
16. Профессионально важные качества менеджера.

17. Должностные обязанности менеджера.
18. Профессиональная подготовка менеджера.
19. Профессиональное здоровье и долголетие менеджера.
20. Профессиональное выгорание у менеджеров.
21. Профилактика и психологическая помощь при профессиональном выгорании.
22. Стратегии отбора персонала.
23. Кадровый мониторинг.
24. Психологические основы организации труда.
25. Обучение персонала.
26. Мотивация и стимулирование персонала.
27. Отклоняющееся поведение персонала.
28. Управление конфликтами.
29. Управление качеством.

4.2. Критерии оценки сформированности компетенций по дисциплине

Общая сумма баллов рейтинговой оценки (max – 100 баллов)	Оценка уровня сформированности компетенций на зачете с оценкой	Критерии оценки
91-100	<i>«отлично»</i>	<p>Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.</p>
74-90	<i>«хорошо»</i>	<p>Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.</p>
61-73	<i>«удовлетворительно»</i>	<p>Студент имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.</p>
60 и менее	<i>«неудовлетворительно»</i>	<p>Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые регулярно пропускали учебные занятия и не выполняли требования по выполнению самостоятельной работы и текущего контроля.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют низкий уровень овладения программным материалом.</p>