

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
<b>Итого</b>	<b>4 (144 ч.)</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>90</b>	<b>Зачёт с оценкой</b>

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 ОПОП ВО

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 4 зачетные 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 %	<b>Рейтинг-контроль 1</b>
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 %	<b>Рейтинг-контроль 2</b>
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 %	<b>Рейтинг-контроль 3</b>
<b>Всего за семестр</b>				<b>18</b>	<b>36</b>			<b>90</b>		<b>21,6ч. 40%</b>	<b>Зачет с оценкой</b>

## 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.
	<b>Итого</b>		<b>90 ч.</b>		

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

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Переносной мультимедийный комплекс.

Рабочий стол преподавателя, учебные столы, стулья, доска настенная, мел.

Раздаточные материалы для проведения рейтинг-контроля.

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

Артур Андреевич Сергеев

Рецензент:

к.п.с.н. доцент кафедры менеджмента

Владимирского филиала РАНХиГС

Сергеева К.В. (Сергеева К.В.)

ПОДЛИННОСТЬ ПОДПИСА

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 <sup>1</sup>	З <sup>2</sup>	З <sup>3</sup>	У <sup>1</sup>	У <sup>2</sup>	У <sup>3</sup>	Н <sup>1</sup>	Н <sup>2</sup>	Н <sup>3</sup>
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"> <li>1. Раскрыть сущность понятия «социальное управление»</li> <li>2. Охарактеризовать элементы социального управления.</li> <li>3. Психологические механизмы социального управления.</li> <li>4. Инструментальное обеспечение социального управления.</li> </ol>
2.	Профессиональная деятельность и личность менеджера	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризовать функциональные обязанности менеджеров.</li> <li>2. Определить соотношение понятий «профессионально-важные качества менеджера», «профессиональная пригодность», «профессионализм».</li> <li>3. Сущность и условия эффективного управления.</li> <li>4. Профилактика эмоционального выгорания менеджера.</li> </ol>
3.	Стратегическое планирование в менеджменте.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить понятие «стратегическое планирование», охарактеризовать его составляющие.</li> <li>2. Факторы, влияющие на выбор стратегии управления.</li> <li>3. Охарактеризовать виды стратегического планирования.</li> <li>4. Особенности развития стратегического планирования в современной российской действительности.</li> </ol>



## **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 Клеганда, 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 достижении.

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)**

<b>Баллы рейтинговой оценки</b>	<b>Критерии оценки</b>
<b>11-13</b>	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.
<b>8-10</b>	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.
<b>5-7</b>	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.
<b>1-4</b>	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)**

<b>Баллы рейтинговой оценки</b>	<b>Критерии оценки</b>
<b>5</b>	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 1 ошибки в тесте
<b>4</b>	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 2 ошибок в тесте
<b>3</b>	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 3 ошибок в тесте
<b>1-2</b>	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
<b>40</b> «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.
<b>30</b> «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.
<b>20</b> «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.
<b>10 и менее</b> «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>