

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Искаков Ирлан Жангазыевич Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«**Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС**»

Дата подписания: 05.08.2022 10:33:53

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

(наименование дисциплины)

Направление подготовки/Специальность _____ 37.03.02 Конфликтология _____

Квалификация выпускника _____ Бакалавр _____

Направленность (профиль) _____ Конфликтология _____

2022 г.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы, входные требования для освоения дисциплины (при необходимости)

Дисциплина «Психология управления» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Основные понятия психологии управления

Тема 2. Профессиональное развитие личности в системе управления

Тема 3. Методы и методики изучения управления

Тема 4. Управление и эффективность деятельности

Тема 5. Факторы и процессы, влияющие на процесс управления

Тема 6. Рациональная организация управления

Тема 7. Личность управляющего

Тема 8. Профессиональная ориентация и отбор специалистов управленческих профессий

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Теоретические занятия

Тема № 1. Основные понятия психологии управления

1. Определение психологии управления. Основные задачи психологии управления. Объект и предмет психологии управления.

2. Психологическое содержание управления. Функциональные блоки психологической системы деятельности.

3. Сущность управленческой теории Ф.Тейлора, М.Вебера, А.Файоля, "школы человеческих отношений Э.Мэйо - их достоинства и ограничения

Тема № 2. Профессиональное развитие личности в системе управления

1. Профессиональное развитие личности.

2. Условия становления субъекта управления.

3. Этапы управления.

4. Мотивы управленческой деятельности.

Тема № 3. Методы и методики изучения управления

1. Наблюдение за субъектами управления.
2. Методы изучения управленческой деятельности
3. Методики изучения управленческой деятельности.
4. Основные этапы работы с персоналом в организации.
5. Основные методы управления персоналом организации

Тема № 4. Управление и эффективность деятельности

1. Прямые и косвенные показатели управленческой деятельности.
2. Эффективность деятельности.

Тема № 5. Факторы и процессы, влияющие на процесс управления

1. Факторы, влияющие на процесс управления.
2. Характеристика позитивных факторов
3. Характеристика негативных факторов

Тема № 6. Рациональная организация управления

1. Приспособление управления к психологическим и физиологическим возможностям человека.
2. Теоретические основы и задачи управления.
3. Коррекция психологических состояний специалистов.
4. Роль психолога в организации управленческой деятельности.

Тема № 7. Личность управляющего

1. Психологические характеристики деятельности.
2. Стили руководства.
3. Характеристика процесса приема информации.
4. Этапы, виды и компоненты мышления руководителя. \
5. Формирование алгоритма решения. Этапы процесса принятия решения.
5. Психологический анализ деятельности руководителя.

Тема № 8. Профессиональная ориентация и отбор специалистов управленческих профессий

1. Классификация управленческой деятельности.
2. Стадии профессионального самоопределения. Задатки, способности, профессиональные способности, одаренность.
3. Профессиональная адаптация.
4. Методы психодиагностики в профессиональном отборе.
5. Психологическое сопровождение людей в процессе управленческой деятельности.

Практические занятия

Практическое занятие № 1

Способы и методика оценки степени мотивации. Материальное и нематериальное стимулирование. Мотивация и социально-психологическая совместимость. Система социальной регуляции поведения и деятельности: позиция, роль, нормы, ожидания, ценности, установки, прямые и косвенные методы воздействия на личность.

Практическое занятие № 2

Использование особенностей личности в процессе управления личностью (умение построить воздействие, эмпатичность личности, неординарность, креативность по Ф. Лютенс). Воздействие на личностные установки, уровни притязаний. Социальная роль, ее определение. Требования, предъявляемые к социальной роли (универсальные нормы, социальные, организационные, групповые, личностные). Психология ответственности. Личность: между нормой и патологией, понятие о нормальной и аномальной личности, акцентуации характера и психопатии. Психологический портрет индивидуальности. Уровень самооценки и карьерный рост. Принцип саморазвития.

Практическое занятие № 3

Психология принятия управленческих решений. Основания управленческих решений: основание, опыт и анализ ситуации. Делегирование руководителем своих полномочий. Понятие и виды управленческих решений: интуитивные, решения на основе суждений, рациональное решение). Принципы диагностики управленческих решений: объективность, валидность, эффективность, объективность. Этапы принятия рационального решения: диагностика проблемы, формулировка ограничений или пограничных критериев принятия решений, определение альтернатив, оценка альтернатив, выбор. Методы диагностики управленческих решений: мозговой штурм, метод команды, метод генерирования, метод индивидуального решения.

Практическое занятие № 4

Психология стресса: стрессоры, механизмы развития, симптомы. Управление эмоциональными состояниями: профилактика конфликтов, меры индивидуальной экстренной самопомощи. Аутогенная тренировка. Жизненные кризисы и кризисы профессионального становления. Через понимание себя и других к управлению собой и другими. Сознательная коррекция поведения.

Практическое занятие № 5

Профессиографический анализ и психодиагностика профессии. Методики отбора: анализ документов, ознакомительное собеседование, целевое собеседование, наблюдение, тестирование. Надежность и валидность методик отбора. Эффективность отбора: оценка эффективности доли успешно работающих среди принятых на работу; анализ, издержка, прибыль как оценка эффективности инвестирования средств в отбор персонала. Методы оценки интеллекта, коммуникабельности, эмпатичности, стрессоустойчивости, уверенности в себе

Семинарские занятия

Вопросы для обсуждения

1. Генезис возникновения и развития психологии управления.
2. Психологические критерии управления и их учет при оценке управленческой деятельности.
3. Характеристика основных категорий психологии управления.
4. Теоретические и эмпирические методы психологии управления
5. Развитие отношений собственности
6. Поиск экономической идентичности
7. Проблема управления отношениями собственности.

Примерные темы дискуссий:

1. Основные подходы к анализу управленческой деятельности.
2. Критерии эффективности управленческой деятельности.

3. Методы оценки управленческой деятельности.
4. Уровни управления.
5. Школы управления.
6. Разработка и принятие управленческих решений.
7. Типология управленческих решений.
8. Методы разработки, принятия и оптимизации управленческих решений.
9. Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений.

5. Методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов включает усвоение теоретического материала, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, выполнение самостоятельных заданий, изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации.

Задания для самостоятельной работы

Домашнее задание № 1. Основные понятия психологии управления

1. Определение психологии управления. Основные задачи психологии управления. Объект и предмет психологии управления.

2. Функциональные блоки психологической системы деятельности.

Домашнее задание № 2. Профессиональное развитие личности в системе управления

1. Профессиональное развитие личности.

2. Условия становления субъекта управления.

Домашнее задание № 3. Методы и методики изучения управленческой деятельности

Профессиография как комплексный метод изучения профессии.

Домашнее задание № 4. Управление и эффективность деятельности

Показатели управленческой деятельности и ее эффективности.

Домашнее задание № 5. Факторы и процессы, влияющие на процесс управления

Факторы, влияющие на процесс управления. Изучить позитивные факторы, которых способствует развитию, выполнению функций управления персоналом, обогащает его содержание, повышает эффективность использования и развития трудового потенциала организации.

Определить негативные факторы, которые способствуют его деформации, сокращению объема выполняемых функций, порождают проблемы, часто неразрешимые на уровне организации. Факторы, влияющие на управление персоналом – прямые и косвенные. К факторам прямого действия относятся объекты и процессы, которые непосредственно влияют на функционирование и развитие управления персоналом. Это практически все внутренние факторы, а также часть внутриорганизационных (технология, содержание труда, условия труда, организационная структура, организационная культура) и некоторые внешние, содержание которых связано с проблематикой управления персоналом (состояние регионального рынка труда, развитие теории и практики управления персоналом).

Домашнее задание № 6. Рациональная организация управления

1. Особенности приспособления управленческих решений к возможностям человека.

2. Теоретические основы и задачи управления.

Домашнее задание № 7. Личность управляющего

Изучение стилей руководства.

Тайм-менеджмент в работе руководителя

Стресс-менеджмент в работе руководителя

Домашнее задание № 8. Профессиональная ориентация и отбор специалистов управленческих профессий

1. Изучение стадии профессионального самоопределения, задатки, способности, профессиональные способности, одаренность.

2. Методы психодиагностики в профессиональном отборе.

Вопросы для самоконтроля

1. Объект, предмет, задачи и функции психологии управления.
2. Психологические законы и закономерности управления.
3. Анализ отечественного и западного опыта управления.
4. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя.
5. Основные концепции управления.
6. Показатели (критерии) управленческой эффективности.
7. Сущность и психологическое содержание управленческой деятельности.
8. Методы психологии управления, их основное содержание.
9. Классификация методов психологии управления.
10. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования.
11. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования.
12. Психологический эксперимент, его значение в практике управления.
13. Классификация видов психологических исследований.
14. Сущность и содержание оценки кандидатов при приёме на работу.
15. Методы оценки персонала в современной организации.
16. Оценка профессионализма работника.
17. Организация аттестации персонала в современной организации.
18. Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации сотрудников организации.
19. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации.
20. Психологические причины и условия возникновения конфликта в организации.
21. Возникновение и развитие конфликта в организации.

6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Планируемые результаты обучения, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

- способность проводить исследования по проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе, анализировать конфликт и мир с использованием различных методологических и теоретических подходов, выявлять элементы конфликтов и мира, определять детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия (ПК-2).

Код и формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 - способность проводить исследования по проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе, анализировать конфликт и мир с использованием различных методологических и теоретических подходов, выявлять элементы конфликтов и мира, определять детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия	Знает основные концепции психологии управления, методологические подходы, теоретическими знания, методы исследования и воздействия, адекватные различным практическим задачам психологии управления, в том числе связанным с конфликтными ситуациями
	Умеет разрабатывать программу психологического обследования субъектов управления и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом; проводить психологический анализ конкретных видов управления, профессиональных задач и ситуаций; выбирать пути и средства оптимизации применительно к конкретной проблемной (конфликтной) ситуации.
	Владеет методологическими подходами, теоретическими знаниями, методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психологии управления.

6.2 Перечень оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой задания для выполнения студентом, позволяющие ему приобрести теоретические знания, практически умения (навыки) и опыт, а также решать задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью. Включают в себя задания для текущего контроля уровня успеваемости, оценивающие ход освоения учащимися дисциплины, и задания для промежуточной аттестации обучающихся, обеспечивающие оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Темы докладов (сообщений)

1. Психология управления как отрасль психологической науки.
2. Личность как субъект управления.
3. Психотехнологии управленческого общения.
4. Технология самоменеджмента.
5. Стресс в управленческой деятельности.
6. Социально-психологическая ситуация как объект управления.
7. Методы принятия группового управленческого решения.
8. Самовоспитание и самосовершенствование руководителя.
9. Технология имиджа.
10. Психодиагностика и ее роль в управленческой деятельности.
11. Психология карьеры руководителя.
12. Управление рабочим временем.

Темы рефератов

1. Техника разрешения управленческих конфликтов.
2. Коммуникативная компетентность руководителя.
3. Технология личного ортобиоза руководителя.
4. Психология манипуляции и интриги.
5. Социально-психологическая напряженность и ее нейтрализация в коллективе.
6. Социометрия в управлении.
7. Психология бюрократа.
8. Технология стимулирования делового честолюбия.
9. Технология создания команды.
10. Техника оценки делового партнера.
11. Искусство самоорганизации.

12. Психология ведения деловых бесед.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Список вопросов к зачету с оценкой

ПК-2 - знать

1. Теоретические основы и задачи управления.
2. Коррекция психологических состояний специалистов.
3. Роль психолога в организации управленческой деятельности.
4. Приспособление управления к психологическим и физиологическим возможностям человека.
5. Психофизиологические характеристики деятельности.
6. Стили руководства.
7. Характеристика процесса приема информации.
8. Этапы, виды и компоненты мышления руководителя.
9. Формирование алгоритма решения. Этапы процесса принятия решения.
10. Психологический анализ деятельности руководителя.
11. Классификация управленческой деятельности.
12. Стадии профессионального самоопределения.
13. Профессиональная адаптация.
14. Психологическое сопровождение людей в процессе управленческой деятельности.
15. Психологическая сущность основных управленческих теорий.
16. Сущность управленческой теории Ф.Тейлора - ее достоинства и ограничения.
17. Сущность управленческой теории М.Вебера - ее достоинства и ограничения.
18. Сущность управленческой теории А.Файоля - ее достоинства и ограничения.
19. Сущность управленческой теории "школы человеческих отношений" Э.Мэйо - ее достоинства и ограничения.
20. Общие подходы к управлению персоналом организации.
21. Основные этапы работы с персоналом в организации.
22. Основные методы управления персоналом организации.
23. Профессиональный отбор - первый этап управления персоналом организации.
24. Повышение профессиональной компетенции работников.
25. Управление системой профессионального обучения работников предприятия.
26. Система мотивации персонала в организации.
27. Позитивные методы мотивации персонала.
28. Негативные методы мотивации персонала.
29. Сравнительная характеристика материальных и моральных методов мотивации персонала.
30. Сущность интегративного менеджмента в управленческой деятельности.
31. Основные управленческие функции.
32. Управленческая функция планирования.
33. Управленческая функция организации ресурсов.
34. Управленческая функция контроля.

35. Управленческая функция мотивации.
36. Функция принятия решений.
37. Коммуникативная функция руководителя.
38. Саморегулирующая функция руководителя.
39. Тайм-менеджмент в работе руководителя.
40. Стресс-менеджмент в работе руководителя.

Задания для промежуточной аттестации **ПК-2 - владеть**

Проанализируйте ситуацию

Ситуация 1. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в помещении для курения за беседой. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Проанализируйте ситуацию

Ситуация 2. Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Вариант 2.

Проанализируйте ситуацию

Ситуация 1. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Проанализируйте ситуацию

Ситуация 2. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные ситуации.

Тест **ПК-2 - уметь**

1. Предметом психологии управления является
 - а) изучение основных психических функций в процессе материального производства

- б) изучение взаимодействия индивида и общества в процессе трудовой деятельности
 - в) это изучение психологических закономерностей деятельности по реализации основных управленческих функций.
- 2.** Автором теории научного управления является
- а) Ф. Тейлор
 - б) М. Вебер
 - в) А. Файоль
- 3.** Наиболее «близкой» к дисциплине «Психологии управления и руководства» является
- а) социальная психология
 - б) организационная психология
 - в) психология труда
- 4.** Основоположником классической школы управления является
- а) А. Файоль
 - б) Э. Мэйо
- 5.** Назовите, какой из названных типов личности относится к конфликтным
- а) демонстративный
 - б) контролирующий
 - в) зависимый
- 6.** К одной из главных функций управленческой деятельности относятся
- а) координация
 - б) развитие
 - в) подбор персонала
- 7.** Процесс трудовой адаптации в организации это:
- а) взаимное приспособление работника и организации
 - б) обеспечение работника необходимыми навыками
 - в) обучение работника на новом месте
- 8.** Деловая игра это:
- а) Выработка совместных решений конкретных производственных проблем, происходящих во время группового взаимодействия
 - б) организация процедуры отбора специалистов на ведущие должности
 - в) имитация принятия решений руководящими работниками или специалистами методом моделирования различных производственных ситуаций
- 10.** Смысл мотивации человека в организации:
- а) побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации
 - б) организация скоординированной деятельности коллектива для достижения большей эффективности каждого сотрудника

в) выстраивание максимально эффективного процесса стимулирования каждого работника

11. Лидерство это:

- а) проявление психологического влияния
- б) проявление ответственности за все процессы, происходящие в группе
- в) проявление доминантности по отношению к членам руководимой группы

12. Команда это:

- а) рабочая группа, идентифицирующая себя с общей целью
- б) малая группа, объединенная общими этическими ценностями и установками
- в) малая группа, объединенная общей совместной деятельностью

13. Одним из стилей лидерского поведения по К. Левину являются:

- а) авторитарный
- б) координирующий
- в) мотивирующий

14. Коммуникации это:

- а) интерактивная сторона общения
- б) перцептивная сторона общения
- в) обмен информацией в процессе общения

15. Управленческое решение это:

- а) это анализ управленческой задачи
- б) это выбор альтернативы
- в) построение стратегии

16. Ассесмент – центр это:

- а) комплексный метод выявления у кандидата качеств необходимых для работы
- б) центр обучения и профессиональной подготовки и переподготовки
- в) процедура отбора кандидатов

17. Коммуникации это:

- а) Обмен информацией между двумя общающимися индивидами
- б) Взаимодействие между общающимися индивидами
- в) Восприятие и познание друг друга в процессе общения

18. Деловая игра это:

- а) Выработка совместных решений конкретных производственных проблем, происходящих во время группового взаимодействия
- б) организация процедуры отбора специалистов на ведущие должности
- в) имитация принятия решений специалистами методом моделирования производственных ситуаций

19. Термин «компетенции» был предложен:

- а). Д.Мак Грегором
- б) Д. Мак Клеландом
- в) Э.Берном

- 20.** Процесс трудовой адаптации в организации это:
- а) взаимное приспособление работника и организации
 - б) обеспечение работника необходимыми навыками
 - в) обучение работника на новом месте
- 21.** Назовите, какой из названных типов личности относится к конфликтным
- а) демонстративный
 - б) контролирующий
 - в) зависимый
- 22.** Лидерство это:
- а) проявление психологического влияния
 - б) проявление ответственности за все процессы, происходящие в группе
 - в) проявление доминантности по отношению к членам руководимой группы
- 23.** Социализация бывает:
- а) адекватной и неадекватной
 - б) первичной и вторичной
 - в) явной и скрытой
- 24.** Автором научной «школы человеческих отношений» является:
- а) А.Файоль
 - б) Э. Мейо
 - в) Ф.Тейлор
- 25.** Образ конфликтной ситуации это:
- а) общая картина, складывающаяся в процессе конфликта после его анализа
 - б) отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия
 - в) экспертная оценка
- 26.** Конфликтная ситуация:
- а) столкновение интересов субъектов социального взаимодействия в ходе осуществления совместной деятельности
 - б) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта
 - в) это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними
- 27.** Команда это:
- а) рабочая группа, идентифицирующая себя с общей целью
 - б) малая группа, объединенная общими этическими ценностями и установками
 - в) малая группа, объединенная общей совместной деятельностью
- 28.** Коммуникация это:
- а) интерактивная сторона общения
 - б) перцептивная сторона общения

в) обмен информацией в процессе общения

29. Деловая игра это:

а) имитация и моделирование процесса труда с целью выработки управленческих решений

б) способ подготовки и переподготовки кадров

в) процесс освоения навыков, необходимых для работы

30. Трудовая адаптация это:

а) обеспечение работника необходимыми навыками

б) обучение работника на новом месте

в) взаимное приспособление работника и организации

31. Организация это:

а) объединение группы людей в процессе совместной деятельности и связанных между собой общей миссией;

б) это систематизированное, сознательное объединение людей, преследующее достижение определенных целей;

в) объединение людей, имеющее свою иерархию, структуру, общее управление и разделяющее общие ценности;

32. Управление это:

а) совокупность системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организации

б) создание определенной структуры, в рамках которой проводится совместная деятельность людей, связанных отношениями иерархии и субординации

в) обеспечение бесперебойной деятельности предприятия в рамках поставленных планов организации

33. Предметом психологии управления является:

а) изучение основных психических функций в процессе материального производства

б) изучение взаимодействия индивида и общества в процессе трудовой деятельности

в) изучение психологических закономерностей деятельности по реализации основных управленческих функций.

34. В научных обиход термин «компетенция» был введен в:

а) 1995 году

б) 2001 году

в) 1973 году

35. Аббревиатура НОТ расшифровывается как:

а) новые общественные технологии

б) научная организация труда

в) навык организационной толерантности

38. Смыслом мотивации человека в организации является:

- а) побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации
- б) организация скоординированной деятельности коллектива для достижения большей эффективности каждого сотрудника
- в) выстраивание максимально эффективного процесса стимулирования каждого работника

39. Мотивация может быть:

- а) отрицательная
- б) поверхностная
- в) выборочная

40. Основное содержание деятельности руководителя:

- а) организация сотрудников и контроль ресурсов
- б) решение управленческих задач
- в) достижение эффективности в процессе деятельности

41. Команда это:

- а) рабочая группа, объединенная общей совместной деятельностью и общей целью
- б) малая группа, объединенная общими этическими ценностями и установками
- в) малая группа, объединенная общей совместной деятельностью

42. Управленческое решение это:

- а) анализ управленческой задачи
- б) выбор альтернативы
- в) построение стратегии

6.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Зачет с оценкой. Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;

- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;

- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;

- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;

- допущения обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;

- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;

необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 71 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –70 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Козьяков, Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 201 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086> – ISBN 978-5-4458-3620-9. – DOI 10.23681/226086. – Текст : электронный.

2. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие : [16+] / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 2-е изд., перераб. – Москва : Флинта, 2015. – 222 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817> – ISBN 978-5-9765-2220-6. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Психология управления : хрестоматия / сост. Н.А. Малягина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 215 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90713> – ISBN 978-5-374-00560-8. – Текст : электронный.

Периодические издания

1. Психология: ежемесячный журнал.
2. Вопросы психологии: ежемесячный журнал.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. Федеральный образовательный портал: <http://psychology.edu.ru/>
2. Электронная библиотечная система «IPR BOOKS» www.iprbookshop.ru
3. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/>

9. Лицензионное программное обеспечение

- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro
- Moodle 3.8.2.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);

- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;
- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);
- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.