

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

М.И.И.
« 7 » *сентября 2023*

С.Т. Князев



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1164102	Управленческая психология

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа Прикладной искусственный интеллект	Код ОП 09.03.03
Направление подготовки Прикладная информатика	Код направления и уровня подготовки 09.03.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Токарева Юлия Александровна	доктор психологически х наук, доцент	Заведующая кафедрой управления персоналом и психологии	Кафедра управления персоналом и психологии

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ **Управленческая психология**

1.1. Аннотация содержания модуля

Данный модуль направлен на знакомство с управлением как системой психологических воздействий, изучение основных свойств, психологических приемов и механизмов управления группой. Современному специалисту важно разбираться в информационном обеспечении процессов управления, а также коммуникативной организации среды управления, что подробно раскрывает данный модуль.

Модуль «Управленческая психология» предполагает подготовку в направлении работы с различными типами личности, совершенствование навыков межличностного взаимодействия, оптимизации профессиональных контактов и партнерства. Содержание одноименной дисциплины модуля, как в научном, так и в практическом аспекте призвано обеспечить психологическую базу на всех уровнях управления: самоуправление, самоорганизация, управления большими и малыми группами. Практика использования различных приемов управления: влияние, убеждение, внушение и др.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Управленческая психология	3
ИТОГО по модулю:		3

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Управленческая психология	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и	УК-3. 3-1. Излагать основные принципы и способы эффективной профессиональной коммуникации в группе или команде УК-3. 3-2. Характеризовать понятие эффективной команды, процесс ее создания и правила работы в команде

	реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3. У-1. Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p> <p>УК-3. П-1. В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов</p> <p>УК-3. Д-2. Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать</p>
Управленческая психология	УК-10. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	<p>УК-10. З-1. Сделать обзор проблем в области психофизического развития, обучения и межличностных взаимодействий у лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>УК-10. З-2. Объяснять основные принципы взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>УК-10. У-1. Идентифицировать различные коммуникативные тактики взаимодействия лиц с ограниченными возможностями здоровья с аудиторией в зависимости от ситуации</p> <p>УК-10. У-2. Выбирать средства и способы коммуникации с лицами с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их трудовой и социальной адаптации</p> <p>УК-10. П-1. Предлагать коммуникативные тактики взаимодействия лиц с ограниченными возможностями здоровья с аудиторией в зависимости от ситуации и с учетом их социально-психологических особенностей</p> <p>УК-10. Д-1. Демонстрировать толерантное мышление, эмпатию, деликатность и дружелюбие</p>

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной форме.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управленческая психология

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Токарева Юлия Александровна	доктор психологических наук, доцент	Заведующая кафедрой управления персоналом и психологии	Кафедра управления персоналом и психологии

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Токарева Юлия Александровна, зав. кафедрой, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Смешанная модель обучения с использованием онлайн-курса (ОК) партнера
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
Р.1.	«Основные принципы и методы управленческой психологии»	Управленческая психология как научная область, её междисциплинарный характер и практическая ценность. Управление как общественное явление, современные тенденции и принципы управления социальными организациями. Социальные и психологические основы принятия управленческих решения. Развитие управленческих компетенций. Способности к управленческой деятельности. Диагностика и развитие. Влияние и власть как регулятор управленческой деятельности; типы влияния, манипуляции. Влияние индивидуально-психологических особенностей на успешность управления. Влияние особенностей темперамента личности на успешность профессиональной деятельности.
Р.2	«Типология управления личностью и группой»	Отечественные и зарубежные ученые об управленческой деятельности. Характеристика различных типов управления. Исследование форм и видов управления личностью и группой. Формы и виды управления. Влияние особенностей личности на успешность профессиональной деятельности; психологическая совместимость личностей в общении

		и совместной деятельности; несовместимость психологических особенностей личности. Психологические особенности управления на основе типа личности и уровня развития социального интереса Феномен влияния личности на группу.
Р.3.	«Психологические основы отношений»	Психология трудовых отношений в работах отечественных и зарубежных ученых. Мотивация персонала в структуре управления; основные подходы к изучению мотивации, особенности мотивации труда. Трудовой коллектив как социально-психологический феномен; формальные и неформальные группы в трудовом коллективе. Формирования оптимальных отношений в профессиональной группе. Методы и приемы управления личной и профессиональной эффективностью. Приемы самоорганизации, самомотивации, планирования, кайдзен мотивации. Конфликты в трудовых коллективах и способы их разрешения
Р.4.	«Психология взаимодействия в группе»	Взаимодействие в группе: виды, формы, методы. Командообразование. Структура механизмов групповой динамики; основные групповые феномены. Мотивация персонала в структуре управления. Структура психологического климата, показатели его проявления; психологические основы разрешения и предупреждения конфликтов; психологические основы создания благоприятного психологического климата. Принципы групповой работы: коррекция и развитие группы. Принципы групповой работы (К. Рудестам). Понятия тренинга в психологии управления; виды тренинговых мероприятий; упражнения, применяемые в тренинговых программах. Развивающие и коррекционные тренинги в организации и формы их проведения.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной профессиональной деятельности	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3. П-1. В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное

				взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов
--	--	--	--	---

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управленческая психология

Печатные издания

1. Ильин В.А. Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники [Текст]: Учебное пособие / В.А. Ильин – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 168 с.
2. Групповая сплоченность : психологические игры и упражнения : перевод с немецкого / Клаус Фопель. – Москва : Генезис, 2010. – 330 с.
3. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив. / Избранные труды – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2001. – 208 с.
4. Панасюк, А. Ю. Как убеждать в своей правоте: Современные психотехнологии убеждающего воздействия. – М.: Дело, 2001 (2 экз.).
5. Шейнов, В. П. Психотехнологии влияния : технология скрытого управления людьми. – М.: АСТ, 2005 (4 экз.).
6. Мередит Белбин Р. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. – М.: НРРО, 2003.
7. Кричевский, Р.Л. Социальная психология малой группы [Текст] / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.
8. Основы социально-психологической теории [Текст]: учеб. пособие / Под ред. А. А. Бодалёва, А.Н. Сухова. – Рязань: Ин-т права и экономики, 1995. – 294 с.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. ЭБС Университетская библиотека онлайн «Директ-Медиа» <http://www.biblioclub.ru/>
2. eLibrary ООО Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru>
3. Онлайн-курс «Управление людьми и командами» <https://openedu.ru/program/spbu/UPRAVLYDKOM/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Зональная научная библиотека УрФУ <http://lib.urfu.ru>
2. Электронная библиотека MYBRARY - <http://mybrary.ru/>
3. Справочно-библиографическая система - <http://search.ebscohost.com/>

4. Электронно-библиотечная система Издательства Лань. URL: <http://e.lanbook.com>
5. Справочно-информационный портал «Грамота.ру». URL: <http://gramota.ru>
6. Национальный корпус русского языка. URL: <http://www.ruscorpora.ru>
7. Проект корпусного описания русской грамматики. URL: <http://rusgram.ru>
8. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». URL: <https://biblioclub.ru>
9. Зональная научная библиотека УрФУ. URL: <http://lib.urfu.ru>
10. Электронная библиотека MYBRARY. URL: <http://mybrary.ru>
11. Справочно-библиографическая система. URL: <http://search.ebscohost.com>

• 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- **Управленческая психология**

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

		соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	
4	Самостоятельная работа студентов	Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управленческая психология

Код модуля
1164102 (1)

Модуль
Управленческая психология

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Токарева Юлия Александровна	доктор психологических наук, доцент	Заведующая кафедрой управления персоналом и психологии	Кафедра управления персоналом и психологии

Авторы:

- Токарева Юлия Александровна, зав. кафедрой, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управленческая психология**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	2
		Реферат	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Управленческая психология**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3. 3-1. Излагать основные принципы и способы эффективной профессиональной коммуникации в группе или команде УК-3. 3-2. Характеризовать понятие эффективной команды, процесс ее создания и правила работы в команде УК-3. У-1. Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды УК-3. П-1. В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками	Контрольная работа №1 Контрольная работа №2 Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Зачет

	команды с учетом особенностей их поведения и интересов УК-3. Д-2. Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать	
УК-10. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-10. З-1. Сделать обзор проблем в области психофизического развития, обучения и межличностных взаимодействий у лиц с ограниченными возможностями здоровья УК-10. З-2. Объяснять основные принципы взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья УК-10. У-1. Идентифицировать различные коммуникативные тактики взаимодействия лиц с ограниченными возможностями здоровья с аудиторией в зависимости от ситуации УК-10. У-2. Выбирать средства и способы коммуникации с лицами с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их трудовой и социальной адаптации УК-10. П-1. Предлагать коммуникативные тактики взаимодействия лиц с ограниченными возможностями здоровья с аудиторией в зависимости от ситуации и с учетом их социально-психологических особенностей УК-10. Д-1. Демонстрировать толерантное мышление, эмпатию, деликатность и дружелюбие	Контрольная работа №1 Контрольная работа №2 Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Зачет

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.60		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>реферат</i>	6,14	100

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.40		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.60		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.40		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа №1</i>	6,8	50
<i>контрольная работа №2</i>	6,12	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.00		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня	
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)

2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворитель но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Основные принципы и методы управленческой психологии
 2. Типология управления личностью и группой
 3. Психологические основы отношений
 4. Психология взаимодействия в группе
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа №1

Примерный перечень тем

1. Типология управления личностью и группой

Примерные задания

1. Роли руководителя по Т.Ю. Базарову - это:

- a) глава организации, лидер, связующее звено, приемник информации, распространитель информации, представитель, предприниматель, ликвидатор нарушений, распределитель ресурсов, переговорщик;
управленец, организатор, администратор, руководитель;
- b) производитель результатов, администратор, предприниматель, интегратор;

с) предприниматель, менеджер, инвестор, лидер.

2. Роли руководителя по И. Адизесу — это:

- а) глава организации, лидер, связующее звено, приемник информации, распространитель информации, представитель, предприниматель, ликвидатор нарушений, распределитель ресурсов, переговорщик.;
- б) управленец, организатор, администратор, руководитель;
- с) **производитель результатов, администратор, предприниматель, интегратор;**
- д) предприниматель, менеджер, инвестор, лидер.

3. К межличностным ролям руководителя, по мнению Г. Минцберга, относятся:

- а) приемник информации, распространитель информации, представитель
- б) **глава организации, лидер, связующее звено**
- с) предприниматель, ликвидатор нарушений, распределитель ресурсов, переговорщик

4. Какое из нижеприведенных качеств руководителя относится к личным качествам:

- а) умение использовать современную информационную технологию, средства коммуникации и связи
- б) правильный подход к обучению подчиненных
- с) **предпринимательские способности**

5. При исполнении функции организации руководитель должен (выберите правильные утверждения):

- а) проверить соответствие существующей организационной структуры управления новым целям;
- б) установить показатели контроля деятельности подчиненных;
- с) **посредством организационных методов распределить задачи и ответственность среди исполнителей;**
- д) выбрать средства стимулирования подчиненных.

6. Делегирование полномочий осуществляется в пределах исполнения функции:

- а) мотивации;
- б) **организации;**
- с) контроля;
- д) планирования;
- е) оперативного регулирования.

7. Какие из этих функций относятся к функциям планирования (выберите несколько вариантов):

- а) **анализ организации и окружения**
- б) формирование структуры коммуникаций
- с) **выбор целей на основе анализа**
- д) **- разработка стратегии достижения целей**
- е) - формирование системы оценки труда

8. Какие из этих функций относятся к функциям контроля (выберите несколько вариантов):

- а) **измерение результатов, сравнение с планом**
- б) **анализ причин отклонения и регулирование**
- с) оперативное руководство
- д) оценка труда подчиненных, воздействие на них

9. Какие из этих функций относятся к функциям руководства (выберите несколько вариантов):

- a) **оперативное руководство**
- b) выбор целей на основе анализа
- c) **оценка труда подчиненных, воздействие на них**
- d) **забота о подчиненных**
- e) разработка стратегии достижения целей

10. Какие из этих функций относятся к функциям организации (выберите несколько вариантов):

- a) **формирование структуры подчиненности**
- b) разработка планов, программ, графиков
- c) **формирование структуры коммуникаций**
- d) **формирование системы оценки труда**
- e) оперативное руководство

LMS-платформа:

1. <https://openedu.ru/program/spbu/UPRAVLYDKOM/>

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Психология взаимодействия в группе. Командообразование

Примерные задания

1. Какой тип участника команды не относится к классификации модели Белбина:
 - a. Реализатор
 - b. Координатор
 - c. **Драйвер**
 - d. Педант
2. Впервые определение понятия коллектив встречается у:
 - a. Л.И.Уманский
 - b. **А.С. Макаренко**
 - c. Е. А. Аркин
 - d. В.А. Сухомлинский
3. Двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет и подвергается влиянию каждого другого лица – это:
 - a. Команда
 - b. **Группа**
 - c. Коллектив
 - d. Комитет
4. Групповое мышление - это:
 - a. Объективность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности
 - b. Эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадении характеров, интересов
 - c. **Психологический феномен, возникающий в группе людей, внутри которой конформизм или желание социальной гармонии приводят к некорректному или нерациональному принятию решений**
 - d. Психологическое единство, которое возникает на основе общности человеческих ценностей, близости представлений членов коллектива о том, какое трудовое поведение приемлемо
5. На социально-психологический климат НЕ влияет:
 - a. Тип организации
 - b. Образ жизни

- c. Социальные условия
 - d. Экологическая обстановка
 - e. Влияет все указанное выше**
6. Какой показатель из перечисленных определяет эффективность команды:
- a. Индивидуальная работа
 - b. Опыт работы каждого участника в проектах
 - c. Уровень эффективности межличностного взаимодействия**
 - d. Бюджет проекта
7. По Б. Такманом, в процессе развития любая команда проходит четыре неизбежных этапа. Какой из перечисленных этапов является заключительным:
- a. Буря
 - b. Нормализация
 - c. Формирование
 - d. Действие**
8. О каком уровне сплоченности идет речь, если члены группы излишне много общаются во время работы, в группе слишком высокий уровень соответствия нормам и нетерпимости к отклонениям, группа добивается своих целей за счет других групп.
- a. Умеренный уровень сплоченности группы
 - b. Очень высокий уровень сплоченности**
 - c. Низкий уровень сплоченности
9. По уровню развития различать иерархию видов групп (коллектив; группа-автономная, группа-кооперация, группа-ассоциация, номинальная группа, группа-конгломерат) предложил:
- a. Т.Ю. Базаров
 - b. Седерберг С.
 - c. Л.И. Уманский**
 - d. В.А. Ильин
10. Кто подходит наиболее на роль лидера в команде по классификации Белбина:
- a. Педант
 - b. Душа команды
 - c. Координатор**
 - d. Генератор идей

LMS-платформа:

1. <https://openedu.ru/program/spbu/UPRAVLYDKOM/>

5.2.3. Реферат

Примерный перечень тем

1. Психология трудовых отношений в работах отечественных и зарубежных ученых.
2. Мотивация персонала в структуре управления. Типы мотивации.
3. Особенности мотивации и мотивирования.
4. Особенности управления формальными и неформальными группами в трудовом коллективе.
5. Формирования оптимальных отношений в профессиональной группе.
6. Приемы самоорганизации, самомотивации.
7. Приемы планирования, кайдзен мотивации.
8. Конфликты в трудовых коллективах: причины, виды.
9. Конфликты и способы их разрешения.
10. Профилактика конфликтов и роль руководителя.

Структура реферата:

- 1) титульный лист;

- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Основные принципы и методы управленческой психологии
2. Управленческая психология как научная область, её междисциплинарный характер и практическая ценность.
3. Управление как общественное явление, современные тенденции и принципы управления социальными организациями.
4. Социальные и психологические основы принятия управленческих решения.
5. Типология управления личностью и группой
6. Психологические основы отношений
7. Психология взаимодействия в группе
8. Психология взаимодействия в группе с различным социальным интересом
9. Принципы групповой работы
10. Основы принятия управленческих решений
11. Исследование форм и видов управления личностью и группой
12. Влияние индивидуально-психологических особенностей на успешность управления
13. Мотивация персонала в структуре управления
14. Особенности мотивации лиц с различным социальным интересом (различными типами)
15. Формирование оптимальных трудовых (деловых) отношений
16. Психологический климат в коллективе и его формирование
17. Конфликты в трудовых коллективах и способы их разрешения
18. Управление социально-психологическим климатом
19. Коррекция межличностных отношений в процессе групповой и тренинговой работы
20. Методы и приемы управления личной и профессиональной эффективностью
21. Особенности индивидуальных проявлений личности. Социальный интерес.
22. Командообразование
23. Методы командообразования.
24. Развитие управленческих компетенций
25. Влияние и власть в управлении личностью и группой.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	УК-3	УК-3. П-1	Контрольная работа №1 Контрольная работа №2 Лекции Практические /семинарские занятия Реферат Зачет