

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОРДОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.Е. ЕВСЕВЬЕВА»**

Факультет психологии и дефектологии
Кафедра специальной и прикладной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование дисциплины (модуля): Психология управления

Уровень ОПОП: Бакалавриат

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль подготовки: Психология

Форма обучения: Заочная

Разработчики:

Самосадова Е. В., старший преподаватель

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 10 от 24.05.2016 года

Зав. кафедрой  Яшкова А. Н.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 1 от 29.08.2017 года

Зав. кафедрой  Яшкова А. Н.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 1 от 30.08.2018 года

Зав. кафедрой  Яшкова А. Н.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 1 от 30.08.2019 года

Зав. кафедрой  Яшкова А. Н.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 1 от 31.08.2020 года

Зав. кафедрой  Яшкова А. Н.

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины - изучение психологических аспектов управленческой деятельности, овладение умениями в сфере деятельности организационного психолога.

Задачи дисциплины:

- изучить психологические компоненты управленческой деятельности;
- освоить методы изучения коллектива и личности как субъектов и объектов управления;
- овладеть способами оптимизации взаимодействия и сотрудничества людей в организациях;
- развивать умения и навыки делового общения, необходимые для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.08.01 «Психология управления» относится к вариативной части учебного плана.

Дисциплина изучается на 5 курсе, в 15 триместре.

Для изучения дисциплины требуется: знания, умения и компетенции, приобретенные в процессе изучения курсов «Общая психология», «Психология личности», «Психология развития и возрастная психология», «Экспериментальная психология», «Психодиагностика», «Организационная психология» и является предшествующей для дисциплин «Экономическая психология», «Политическая психология», предваряет выбор магистерской программы и выполнение выпускной квалификационной работы.

Изучению дисциплины Б1.В.ДВ.08.01 «Психология управления» предшествует освоение дисциплин (практик):

Общая психология;

Психология развития и возрастная психология;

Социальная психология;

Основы акмеологии;

Организационная психология.

Освоение дисциплины Б1.В.ДВ.08.01 «Психология управления» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик):

Психология труда;

Конфликтология.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина «Психология управления», включает: решение профессиональных задач в сфере образования, здравоохранения, культуры, спорта, обороноспособности страны, юриспруденции, управления, социальной помощи населению.

Освоение дисциплины готовит к работе со следующими объектами профессиональной деятельности:

- психические процессы;
- свойства и состояния человека;
- их проявления в различных областях человеческой деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества;
- способы и формы их организации, изменения, воздействия.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и учебным планом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций.

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК) в соответствии с видами деятельности:

ПК-12. способностью к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества

педагогическая деятельность

ПК-12 способностью к просветительской деятельности среди населения с целью	знать: - задачи и принципы психологического просвещения в организации с учетом образовательных потребностей и
--	--

повышения уровня психологической культуры общества	индивидуальных возможностей обучающихся;; - формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;; - основы психологической культуры сотрудников организации; уметь: - осуществлять психологическое просвещение сотрудников организации и населения;; - применять методы психологического просвещения субъектов образовательного процесса с целью повышения их психологической культуры;; владеть: - методами и приемами просветительской работы с работниками организации и населением.
--	--

научно-исследовательская деятельность

ПК-7. способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии

педагогическая деятельность

научно-исследовательская деятельность

ПК-7 способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии	знать: - технологию принятия индивидуальных и групповых управленческих решений; - психологические аспекты трудовой мотивации; - психологические особенности общения руководителя с подчиненными; уметь: - использовать приемы и средства делового общения; - планировать работу с кадрами; владеть: - способами стимулирования деятельности персонала.
---	--

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Пятнадцатый триместр
Контактная работа (всего)	14	14
Практические	16	16
Самостоятельная работа (всего)	54	54
Виды промежуточной аттестации	4	4
Зачет	4	4
Общая трудоемкость часы	72	72
Общая трудоемкость зачетные единицы	2	2

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Психологический анализ управленческой деятельности:

Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления. Связь с другими науками. Краткая история психологии управления. Школы управления. Уровни управления. Основные функции управления.

Понятие власти в организации. Основные формы власти. Взаимосвязь форм власти и организационной культуры.

Психологический анализ профессиональной деятельности руководителя. Функции руководителя. Профессионально важные психологические качества руководителя. Западный и

восточный подходы к подготовке руководителей.

Типология руководителей. Сущность лидерства. Основные подходы к его пониманию: функциональный, ситуационный, интегративный. Теории и стили лидерства. Модели руководства. Имидж руководителя и самопрезентация. Деловая карьера: ее типы и построение. Гендерный подход в изучении лидерства и руководства. Специфика управленческих решений. Виды управленческих решений. Модели принятия управленческих решений. Индивидуальные и групповые методы решения управленческих задач.

Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям. Стимулирование и контроль за исполнением решений. Делегирование полномочий.

Понятие мотивации и ее роли в управлении. Мотивирование персонала как одна из основных функций руководителя. Теории трудовой мотивации. Особенности влияния материального поощрения на трудовую мотивацию. Влияние психологических особенностей человека на трудовую мотивацию. Стимулирование сотрудников как основной метод развития мотивации. Диагностика трудовой мотивации.

Модуль 2. Теории управления:

Общение и его роль в деятельности руководителя и подчиненных. Коммуникативная компетентность. Стратегии, тактики, виды общения. Профессиональное общение руководителя.

Психологические закономерности ведения деловой беседы. Психологические особенности деловых переговоров и публичных выступлений. Психологические особенности деловых совещаний.

Тайм-менеджмент. Деловое общение в контексте организационной культуры.

Конфликты в управлении. Виды конфликтов. Структура и стадии протекания конфликта. Причины и условия, вызывающие межличностные конфликты. Способы разрешения конфликтов в организации. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликта. Диагностика способа поведения в конфликтной ситуации.

Основные направления кадровой политики организации. Российский кадровый рынок. Психологический отбор и оценка персонала. Методы оценки и обучения руководителей. Беседа с кандидатом на работу. Составление резюме. Массовый и индивидуальный отбор: основные технологии. Внешний и внутренний рекрутинг.

Развитие кадрового потенциала организации. Кадровый резерв организации.

5.2. Содержание дисциплины: Практические (16 ч.)

Модуль 1. Психологический анализ управленческой деятельности (10 ч.)

Тема 1. Психология управления – в системе наук (2 ч.)

1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления. Связь с другими науками.
2. Краткая история психологии управления.
3. Школы управления. Уровни управления.
4. Основные функции управления.

Тема 2-3. Психология профессиональной деятельности руководителя (4 ч.)

1. Профессиональная деятельность руководителя. Функции руководителя.
2. Профессионально важные личностные качества руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности.
3. Понятие лидерства. Сравнение понятий «лидерство» и «руководство».
4. Теории лидерства: а) ситуационные теории; б) теории черт.
5. Стилль лидерства. Типология стилей лидерства и руководства.
6. Имидж руководителя и самопрезентация.
7. Деловая карьера: ее типы и построение.

Тема 4-5. Психология делового общения (4 ч.)

1. Общение в профессиональной деятельности руководителя. Коммуникативная компетентность.
2. Понятие «корпоративная (организационная) культура».
3. Психологические закономерности ведения деловой беседы.
4. Психологические особенности деловых переговоров.

5. Подготовка публичных выступлений.
6. Приемы, повышающие эффективность делового общения. Тренинг общения.
7. Технология манипулятивного воздействия в деловом общении. Меры контрманипулирования.

Модуль 2. Теории управления (6 ч.)

Тема 6. Трудовая мотивация (2 ч.)

План занятия

1. Понятие мотивации и ее роли в управлении.
2. Теории трудовой мотивации.
3. Влияние психологических особенностей человека на трудовую мотивацию.

Тема 7. Кадровая политика (2 ч.)

План занятия

1. Методы оценки руководителей.
2. Подготовка руководителей для современных организаций и методы их обучения.

Тема 7. Психология принятия управленческих решений (2 ч.)

План занятия

1. Управленческое решение. Виды управленческих решений.
2. Методы решения управленческих задач.
3. Групповые методы принятия решений.
4. Делегирование полномочий руководителем.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 Вопросы и задания для самостоятельной работы

Пятнадцатый триместр (54 ч.)

Модуль 1. Психологический анализ управленческой деятельности (26 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Подготовить реферат по ниже представленным темам:

- Психология управления как самостоятельная научная дисциплина
- Развитие психологии управления в России и за рубежом

Требования к оформлению реферата:

– реферат желательно выполнить в печатном виде на листах А4:

формат страницы – А4, книжная ориентация, поля 2 см со всех сторон, шрифт – TimesNewRoman, цвет – чёрный, размер шрифта – 14; 1,5 интервал, отступ – 1,25;

– объем реферата должен быть 10-15 страниц;

– должна отсутствовать текстовая избыточность;

– необходимо полностью раскрыть выбранную тему, соблюсти логику изложения материала и сделать выводы;

– допускаются выделения информации разными шрифтами и цветом;

– реферат включает титульный лист, введение, основную часть, заключение и список использованной литературы (от 5 источников, включая интернет-источники);

– титульный лист имеет следующие пункты:

- название вуза (вверху по центру),
- название кафедры (вверху по центру под названием вуза),
- название темы реферата (посередине, по центру),
- Ф.И.О. того, кто выполнил (внизу, справа),
- Ф.И.О. того, кто проверил (внизу, справа под Ф.И.О. того, кто выполнил),
- текущий год (внизу по центру).

Модуль 2. Теории управления (28 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Подготовить доклад по следующим темам:

- Подбор и отбор кадров. Методы отбора кандидатов.
- Основные технологии подбора персонала.
- Система мотивации персонала. Основные компоненты мотивации персонала.
- Подходы к мотивации высшего и среднего менеджмента.

Требования к подготовке доклада:

- проанализируйте различные источники информации по теме доклада;
- законспектируйте материал, относящийся к теме доклада;
- продумайте форму предоставления доклада (компьютерная презентация или устное выступление);
- подготовьте план доклада и по нему распишите основные мысли;
- проанализируйте требования к оформлению доклада для их соблюдения;
- текст доклад должен быть на 10 минут.

Требования к оформлению доклада:

- доклад должен быть оформлен в компьютерную презентацию (до 10 слайдов, см. требования к подготовке компьютерным презентациям) или в печатном варианте (с указанием темы, дисциплины, докладчика на титульном листе) на листах А4:

формат страницы – А4, книжная ориентация, поля 2 см со всех сторон, шрифт – TimesNewRoman, цвет – чёрный, размер шрифта – 14; 1,5 интервал, отступ – 1,25;

- объем текста должен быть 5-7 страниц;

- доклад должен содержать следующие пункты:

- план содержания доклада;

- во введении: кто занимается указанной тематикой, суть темы;

- раскрытие основных понятий, положений темы (плана доклада);

- возможные пути решения проблемных вопросов (рекомендации);

- используемая литература.

7. Тематика курсовых работ(проектов)

Курсовые работы (проекты) по дисциплине не предусмотрены.

8. Оценочные средства для промежуточной аттестации

8.1. Компетенции и этапы формирования

Коды компетенций	Этапы формирования		
	Курс, семестр	Форма контроля	Модули (разделы) дисциплины
ПК-7	5 курс, Пятнадцатый триместр	Зачет	Модуль 1: Психологический анализ управленческой деятельности.
ПК-12	5 курс, Пятнадцатый триместр	Зачет	Модуль 2: Теории управления.

Сведения об иных дисциплинах, участвующих в формировании данных компетенций:

Компетенция ПК-12 формируется в процессе изучения дисциплин:

Изучение внутреннего плана действий, Изучение психологической культуры личности, Информационные технологии в психологии, Методика преподавания психологии в системе общего образования, Методы активного социально-психологического обучения, Основы профориентологии, Политическая психология, Практическая психология в образовании, Психология маркетинга и рекламы, Психология социальной работы, Психология стресса

Компетенция ПК-7 формируется в процессе изучения дисциплин:

Дифференциальная психология, История психологии, Математические методы в психологических исследованиях, Научно-исследовательская деятельность в практике психолога, Политическая психология, Практическая психология в службе МЧС, Психология личности, Теоретические и практические проблемы современной психологии, Экспериментальная психология.

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

В рамках изучаемой дисциплины студент демонстрирует уровни овладения компетенциями:

Повышенный уровень:

знает и понимает теоретическое содержание дисциплины; творчески использует ресурсы

(технологии, средства) для решения профессиональных задач; владеет навыками решения практических задач.

Базовый уровень:

знает и понимает теоретическое содержание; в достаточной степени сформированы умения применять на практике и переносить из одной научной области в другую теоретические знания; умения и навыки демонстрируются в учебной и практической деятельности; имеет навыки оценивания собственных достижений; умеет определять проблемы и потребности в конкретной области профессиональной деятельности.

Пороговый уровень:

понимает теоретическое содержание; имеет представление о проблемах, процессах, явлениях; знаком с терминологией, сущностью, характеристиками изучаемых явлений; демонстрирует практические умения применения знаний в конкретных ситуациях профессиональной деятельности.

Уровень ниже порогового:

имеются пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, студент допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не способен продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации	Шкала оценивания по БРС
	Зачет	
Повышенный	зачтено	90 – 100%
Базовый	зачтено	76 – 89%
Пороговый	зачтено	60 – 75%
Ниже порогового	Не зачтено	Ниже 60%

Критерии оценки знаний студентов по дисциплине

Оценка	Показатели
Зачтено	Студент знает: основные процессы изучаемой предметной области; теории крупнейших представителей отечественной и зарубежной психологии управления, а также их критические и научные интерпретации; Владеет психологической терминологией. Ответ логичен и последователен, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы, выводы доказательны.
Незачтено	Студент демонстрирует незнание основного содержания дисциплины, обнаруживая существенные пробелы в знаниях учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предлагаемых заданий; затрудняется делать выводы и отвечать на дополнительные вопросы преподавателя.

8.3. Вопросы, задания текущего контроля

Модуль 1: Психологический анализ управленческой деятельности

ПК-7 способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии

1. Описать функцию планирования в управлении: понятие плана, планирования, стратегического планирования
2. Дать сравнительную характеристику понятий «лидер» и «руководитель»
3. Разработать имидж лидера

Модуль 2: Теории управления

ПК-12 способностью к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества

1. Дать понятие мотивации и ее роли в управлении. Раскрыть общие положения теории трудовой мотивации.

2. Раскрыть особенности публичного выступления.
3. Раскрыть методы просветительской деятельности среди населения.

8.4. Вопросы промежуточной аттестации

Пятнадцатый триместр (Зачет, ПК-12, ПК-7)

1. Дать определение психологии управления как прикладной междисциплинарной науке.
2. Раскрыть основные положения Школа научного управления.
3. Выявить особенности Школы человеческих отношений в управлении.
4. Определить особенности Школы человеческих ресурсов в управлении.
5. Выделить уровни управления. Охарактеризовать содержание деятельности руководителей различных уровней управления.
6. Описать функцию планирования в управлении: понятие плана, планирования, стратегического планирования.
7. Описать особенности организации как структуры и как функции управления.
8. Определить особенности контроля в управлении. Раскрыть сущность и виды контроля.
9. Охарактеризовать мотивацию как функцию управления.
10. Дать понятие лидерства. Описать соотношение понятий «лидер» и «руководитель».
11. Раскрыть теории лидерства и руководства.
12. Выявить особенности стиля лидерства. Описать модели стиля лидерства. Дать характеристики стилей.
13. Осуществить психологический анализ профессиональной деятельности руководителя.
14. Выявить и описать профессионально важные психологические качества руководителя.
15. Дать понятие мотивации и ее роли в управлении. Раскрыть общие положения теории трудовой мотивации.
16. Описать теорию мотивации труда Ф. У. Тейлора.
17. Раскрыть теорию мотивации Э. Мэйо.
18. Охарактеризовать теорию трудовой мотивации А. Х. Маслоу.
19. Дать описание теории трудовой мотивации Ф. Херцберга.
20. Описать теорию трудовой мотивации Д. МакГрегора.
21. Раскрыть теорию мотивации Д. МакКлелланда и Д. Аткинсона.
22. Описать управленческие задачи, их специфику. Раскрыть классификацию управленческих задач.
23. Выявить и описать виды управленческих решений.
24. Охарактеризовать методы решения управленческих задач.
25. Описать виды конфликтов в управлении и возможные способы их решения.
26. Описать стратегии поведения руководителей в условиях конфликта.
27. Раскрыть особенности управления кадрами. Дать оценку руководителей и управленческого персонала.
28. Описать восточные и западные подходы в подготовке менеджеров.
29. Раскрыть особенности публичного выступления.
30. Описать имидж руководителя и его самопрезентацию.

8.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет позволяет оценить сформированность компетенций, теоретическую подготовку студента, его способность к творческому мышлению, готовность к практической деятельности, приобретенные навыки самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их при решении практических задач.

При балльно-рейтинговом контроле знаний итоговая оценка выставляется с учетом набранной суммы баллов.

Собеседование (устный ответ) на зачете

Для оценки сформированности компетенции посредством собеседования (устного ответа) студенту предварительно предлагается перечень вопросов или комплексных заданий, предполагающих умение ориентироваться в проблеме, знание теоретического материала,

умения применять его в практической профессиональной деятельности, владение навыками и приемами выполнения практических заданий.

При оценке достижений студентов необходимо обращать особое внимание на:

- усвоение программного материала;
- умение излагать программный материал научным языком;
- умение связывать теорию с практикой;
- умение отвечать на видоизмененное задание;
- владение навыками поиска, систематизации необходимых источников литературы по изучаемой проблеме;
- умение обосновывать принятые решения;
- владение навыками и приемами выполнения практических заданий;
- умение подкреплять ответ иллюстративным материалом.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>
2. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие : [16+] / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>
3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента : учебное пособие / А. М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 455 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133>

Дополнительная литература

1. Коробко, В.И. Теория управления : учебное пособие / В.И. Коробко. – Москва : Юнити, 2015. – 383 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436722>
2. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В. И. Шуванов. – Москва : Юнити, 2015. – 463 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://azps.ru/handbook/> - Психологический словарь
2. <http://psychology.net.ru/articles> - Мир психологии
3. <http://www.eduhmao.ru/info/> - Электронная полнотекстовая библиотека
4. <http://www.aup.ru> - Административно-управленческий портал
5. <http://www.klex.ru/d56> - Психология труда и человеческого достоинства

11. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины (модуля)

При освоении материала дисциплины необходимо:

- спланировать и распределить время, необходимое для изучения дисциплины;
- конкретизировать для себя план изучения материала;
- ознакомиться с объемом и характером внеаудиторной самостоятельной работы для полноценного освоения каждой из тем дисциплины.

Сценарий изучения курса:

- проработайте каждую тему по предлагаемому ниже алгоритму действий;
- изучив весь материал, выполните итоговый тест, который продемонстрирует готовность к сдаче зачета.

Алгоритм работы над каждой темой:

- изучите содержание темы вначале по лекционному материалу, а затем по другим источникам;
- прочитайте дополнительную литературу из списка, предложенного преподавателем;
- выпишите в тетрадь основные категории и персоналии по теме, используя лекционный

- материал или словари, что поможет быстро повторить материал при подготовке к зачету;
- составьте краткий план ответа по каждому вопросу, выносимому на обсуждение на практическом занятии;
 - выучите определения терминов, относящихся к теме;
 - продумайте примеры и иллюстрации к ответу по изучаемой теме;
 - подберите цитаты ученых, общественных деятелей, публицистов, уместные с точки зрения обсуждаемой проблемы;
 - продумывайте высказывания по темам, предложенным к практическому занятию.

Рекомендации по работе с литературой:

- ознакомьтесь с аннотациями к рекомендованной литературе и определите основной метод изложения материала того или иного источника;
- составьте собственные аннотации к другим источникам на карточках, что поможет при подготовке рефератов, текстов речей, при подготовке к зачету;
- выберите те источники, которые наиболее подходят для изучения конкретной темы.
- содержание курса является практико-ориентированным и базируется на предварительно изученных дисциплинах;
- лекционный материал предназначен для самостоятельного освоения и обсуждения на занятиях, для его глубокого изучения необходимо читать рекомендуемую литературу и выполнять заданную самостоятельную работу;
- лабораторно-практические занятия направлены на закрепление знаний и отработку умений по определенной теме, что требует активной подготовки к ним и участия во время выполнения учебно-практических заданий;
- для дополнительного источника информации по дисциплине желательно использовать ресурсы Internet;
- по итогам изучения курса предполагается тестирование по основным вопросам каждой темы, результаты которого будут лежать в основе оценки знаний по учебному предмету.

Применение активных методов обучения

- дискуссия по темам: «Психология профессиональной деятельности руководителя.

Лидерство и руководство»;

- моделирование и решение практических ситуаций по темам: «Психология принятия управленческих решений», «Оценка и подготовка управленческих кадров»;
- брейнсторминг по темам: «Мотивирование персонала»,
- социально-психологический тренинг на тему «Психология делового общения»,
- контроль за овладением знаниями и умениями по курсу обеспечивается преподавателем и самим студентом с помощью балльно-рейтинговой системы оценивания текущей и итоговой деятельности студента лабораторных занятиях и в ходе самостоятельной работы.

В рамках этой системы оценивания результаты по изучению курса шкалируются и по столбальной оценке фиксируются преподавателем в специальных ведомостях. Студент может вести дублирующую ведомость и тем самым отслеживать, планировать и своевременно повышать свои результаты по изучению психологии управления.

Обучение по курсу «Психология управления» является практико-ориентированным и ведется на основе активных методов обучения. Широко используются дискуссии, ролевые игры, брейнсторминг социально-психологический тренинг (например, на тему «Психология делового общения»), психодиагностика и составление рекомендаций по ее результатам. Однако наиболее широко в преподавании по данному курсу применяется метод кейсов.

Метод кейсов (case-study) или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация), или метод ситуационного анализа – основан на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Он относится к неигровым имитационным активным методам обучения и органично включает многие другие методы: метод моделирования при построении модели ситуации; проблемный метод при определении и решении проблемы, лежащей в основе кейса; интерактивные методы дискуссии и «мозгового штурма» при генерировании идей относительно ситуации и выборе оптимального решения проблемы и пр. Таким образом, метод кейсов предстает как интегратор множества разнообразных методов современного обучения.

Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, собрать необходимую информацию, выработать варианты решений; окончание процесса – оценка и выбор лучшего варианта в контексте поставленной проблемы.

Надо отметить, что идеи этого метода довольно просты. Во-первых, метод предназначен не для получения знания по точным наукам, а по тем дисциплинам, истина в которых плюралистична, т.е. нет однозначного ответа на познавательный вопрос, а есть несколько ответов, которые могут соперничать по степени истинности. Задача преподавания ориентирована на получение не единственной, а многих истин и ориентацию в их проблемном поле. Во-вторых, акцент образования переносится с овладения готовым знанием, а на его выработку и сотворчество студента и преподавателя. В-третьих, результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности. В-четвертых, несомненным достоинством метода является развитие системы ценностей студентов, профессиональных позиций, жизненных установок, своеобразного профессионального мироощущения и миропреобразования. Наконец, в-пятых, преодолевается классический дефект традиционного обучения, связанный с сухостью, неэмоциональностью изложения материала.

И, наконец, метод кейсов может быть использован не только с целью обучения, но и как способ оценить его эффективность, поскольку в ходе решения кейса появляется возможность продемонстрировать различные общекультурные и профессиональные компетенции. Классификация кейсов может производиться по различным признакам. Одним из широко используемых подходов к классификации кейсов является их сложность. При этом различают:

- иллюстративные учебные ситуации – кейсы, цель которых – на определенном практическом примере обучить студентов алгоритму принятия правильного решения в определенной ситуации;

- учебные ситуации – кейсы с формированием проблемы, в которых описывается ситуация в конкретный период времени, выявляются и четко формулируются проблемы; цель такого кейса – диагностирование ситуации и самостоятельное принятие решения по указанной проблеме;

- учебные ситуации – кейсы без формирования проблемы, в которых описывается более сложная, чем в предыдущем варианте ситуация, где проблема четко не выявлена, а представлена в статистических данных, оценках общественного мнения, органов власти и т.д.; цель такого кейса – самостоятельно выявить проблему, указать альтернативные пути ее решения с анализом наличных ресурсов;

- прикладные упражнения, в которых описывается конкретная сложившаяся ситуация, предлагается найти пути выхода из нее; цель такого кейса – поиск путей решения проблемы.

По времени проведения можно выделить макро-кейсы, работа над которыми идет практически весь курс или модуль, тематические кейсы, которые решаются в ходе нескольких занятий, кейс для одного занятия, микро-кейс для иллюстрации конкретного вопроса занятия. Логика обучения на основе метода кейсов принципиально совпадает с общей методологией и логикой научного исследования. Но вместе с тем отличается некоторой спецификой.

Известные специалисты в области разработки и применения кейсов П. Шеремент и Г. Канищенко выделяют девять этапов этого процесса:

1. Определение проблемы исследования. Прежде всего, нужно дать, по крайней мере, широкое определение той проблемы, которую мы будем исследовать. На этом же этапе надо определить определенные понятия или концепции, которые могут помочь исследовать и формировать будущую теорию. Следует заметить, что при построении теорий на основе кейсов определение проблемы исследования и концепций имеет приблизительный характер и может изменяться на протяжении процесса исследования.
2. Выбор или разработка кейсов. Как и в других типах исследований, важным является понятие совокупности, которая определяет набор объектов, из которых формируется выборка. Однако исследование с использованием кейсов осуществляется на основе не случайной, а так называемой «теоретической» выборки. То есть, мы сознательно выбираем объекты для написания кейсов таким образом, чтобы, например, были представлены явления, близкие

- студентам, например, из их района, школы и пр.
3. Выбор исследовательских приемов. Исследователи, которые ставят себе цель формулирования теории, выявления закономерностей, построения моделей часто пользуются разными методами сбора информации: интервью, наблюдение, эксперимент, изучение архивных документов, и т.п. Важно объединить качественные показатели, дающие возможность логически обосновать взаимосвязимость разных понятий и процессов, с количественными данными, которые могут статистически подтвердить наличие такой логической связи.
4. Сбор необходимой информации. Уникальной чертой исследований, построенных на основе кейсов, является то, что сбор данных часто пересекается с их немедленным анализом. Делая заметки для будущего кейса, важно фиксировать не только реальные факты, а и собственные наблюдения и впечатления. Следует стимулировать мышление, отвечая на вопрос: «Чем этот кейс отличается от предшествующего?».
5. Анализ отдельного кейса. Анализ данных является сердцевинной построения теории на основе кейсов, но вместе с тем – это тяжелейший и наименее систематизированный процесс. Основная цель – развить наиболее полное понимание действий каждого отдельного явления в контексте той проблемы, которую мы исследуем.
6. Сравнительный анализ кейсов. Вооружившись пониманием каждого отдельного кейса, следует перейти к поиску сходств и отличий между ними. На сравнительный анализ кейсов могут оказывать влияние такие действия, как: 1) их классификация по категориям или направлениям, 2) деление на пары и небольшие подгруппы для поиска сходств и отличий внутри каждой пары и подгруппы и 3) классификация данных за их источником. Структурированный сравнительный анализ кейсов дает возможность исследователям углубить свое понимание явлений и процессов и найти новые данные, которые провоцируют дальнейший процесс мышления с конечным формированием теории.
7. Формулирование гипотезы (обобщение). Вследствие сравнительного анализа кейсов начинают появляться свидетельства взаимосвязимости некоторых переменных. Систематическая проверка таких взаимосвязимостей приближает нас к формированию теории только тогда, когда взаимосвязимость прослеживается в каждом кейсе. Логика состоит в том, что мы относимся к серии кейсов как к серии экспериментов, в которых каждый кейс или подтверждает, или ставит под сомнение теорию. В случае подтверждения гипотезы важно найти точные теоретические причины, чему мы наблюдаем данную взаимосвязимость.
8. Анализ дополнительной литературы. Ключевой частью процесса разработки новой теории является сравнение собственных результатов с результатами подобных исследований, отраженными в литературе. Очевидно, что чем больше литературы мы найдем по данной проблеме, тем лучше.
9. Завершение исследований. При завершении исследований важными являются ответы на два вопроса: 1) сколько нужно иметь кейсов для обоснования новой теории и 2) следует ли прекратить процесс анализа данных. Ответ на эти вопросы больше интуитивный, чем количественный.

12. Перечень информационных технологий

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

12.1 Перечень программного обеспечения (обновление производится по мере появления новых версий программы)

- Microsoft Windows 7 Pro – Лицензия № 60948555 от 30.08.2012 г.
- Microsoft Office Professional Plus 2010 – Актнапередачуправ № 51 от 12.07.2012 г.

12.2 Перечень информационно-справочных систем (обновление выполняется еженедельно)

1. Информационно-правовая система «ГАРАНТ» (<http://www.garant.ru>)
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>)

12.3. Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотечная система Znanium.com(<http://znanium.com/>)
2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru>)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, а также мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций на лекциях. Для проведения практических занятий, а также организации самостоятельной работы студентов необходим компьютерный класс с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. При изучении дисциплины используется интерактивный комплекс Flipbox для проведения презентаций и видеоконференций, система iSpring в процессе проверки знаний по электронным тест-тренажерам.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Наборы демонстрационного оборудования: автоматизированное рабочее место в составе (УМК трибуна, проектор, экран), маркерная доска, колонки SVEN.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Наборы демонстрационного оборудования: автоматизированное рабочее место в составе (компьютер, проектор, интерактивная доска), маркерная доска, автоматизированное рабочее место учащегося.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы.

Читальный зал.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (компьютер 10 шт., проектор с экраном 1 шт., многофункциональное устройство 1 шт., принтер 1 шт.).

Учебно-наглядные пособия:

Учебники и учебно-методические пособия, периодические издания, справочная литература.

Стенды с тематическими выставками.

Помещение для самостоятельной работы.

Читальный зал электронных ресурсов.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (компьютер 12 шт., мультимедийный проектор 1 шт., многофункциональное устройство 1 шт., принтер 1 шт.).

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Электронные диски с учебными и учебно-методическими пособиями