

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.05.2020 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано Управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности

« 10 » 06 2020 г.

Начальник управления _____

/М.А. Миненкова/

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол « 10 » _____ 2020 г. № 4

Председатель _____

/Г.Е. Суслин/



Рабочая программа дисциплины
Психология управления и управленческого консультирования

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная
Заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии:

Протокол от «29» мая 2020 г. №10

Председатель УМКом _____

/ Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии труда
и организационной психологии

Протокол от «27» мая 2020 г. № 11

Зав. кафедрой _____

/ Е.М. Клямова /

Мытищи
2020

Автор-составитель:
Кишиков Роман Валентинович
кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Психология управления и управленческого консультирования» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 07.08.2014г. №946.

Дисциплина входит в вариативную часть блока Б1 «Дисциплины (модули)» и является дисциплиной по выбору.

Год начала подготовки 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1	Планируемые результаты обучения	4
2	Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3	Объем и содержание дисциплины	6
4	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	15
5	Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	20
6	Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	38
7	Методические указания по освоению дисциплины	39
8	Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	42
9	Материально-техническое обеспечение дисциплины	42

1. Планируемые результаты обучения

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины «Психология управления и управленческого консультирования» являются: овладение учащимися предметным полем процесса управления и консультирования управленческого персонала современной организации применительно к получаемой ими квалификации; формирование базовых навыков управления и работы с различными формами и методами развития персонала, побуждение студентов к изучению и критическому осмыслению традиционных проблем психологии в аспекте организационного управления.

Данная дисциплина является важной частью практической подготовки бакалавров психологии, направленной на формирование профессиональной, социально-психологической, личностной компетентностей, развитие профессионально-личностных качеств будущих специалистов, приобретение навыков осуществления системы управления персоналом, проведения консультативной работы с руководителями и персоналом организации.

Основанием разработки содержания дисциплины явились идеи интеграции психологических и управленческих дисциплин, предметной подготовки бакалавра, интенсификация процесса обучения за счет осуществления межнаучных, междисциплинарных связей. Основной целью дисциплины является формирование профессионально-личностной компетентности студентов, актуализация их личностного и творческого потенциала, организация личностно - профессионального роста будущих специалистов.

Основные задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с психологическими аспектами управленческой деятельности руководителя (менеджера); с историей и этапами развития управленческой мысли в России и за рубежом, с наиболее значимыми научными открытиями в этой области;

- сформировать четкое представление о роли психолога в системе управления организацией; учить анализу профессионально-управленческих, психологических проблемных ситуаций, организации общения и взаимодействия, принятия управленческих решений и развития управленческой деятельности; развивать способности выявлять психологические проблемы в управленческой деятельности менеджеров в целях оказания им помощи;

- способствовать приобретению опыта по учету индивидуальных и социально- психологических особенностей работников в процессе управленческой деятельности; формировать у студентов знание сути управленческого консультирования;

- сформировать знание основных методологических и методических подходов к исследованию управленческой деятельности менеджеров и специалистов различных категорий;

- выработать у студентов психолого-педагогические навыки и умения взаимодействия с руководящим составом организации;

- развить психологический тип мышления, умения творчески использовать полученные знания в процессе работы в качестве организационного психолога-консультанта.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию

ПК-6 способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности

ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления и управленческого консультирования» входит в вариативную часть Блока 1 ОП ВО по направлению 37.03.01 -Психология.

Данный предмет является важной частью подготовки будущего профессионала-психолога, которая базируется на теоретико-методологическом фундаменте основных знаний по дисциплинам «Общей психологии», «Управления персоналом», «Педагогической психологии», «Социальной психологии».

Дисциплина носит характер стимулирующей мотивацию освоения теоретической и практической деятельности менеджера по персоналу, основанной на академических знаниях. Ведущей идеей дисциплины является то, что специалист в области прикладной психологии управления не может состояться как практик без наличия у него большого объема академических знаний о различных принципах, методах и формах управления персоналом организации, на основе которых формируется его профессиональное мышление, позволяющее концептуализировать его теоретическую и практическую деятельность и осваивать психотехническую сторону управления.

Дисциплина «Психология управления и управленческого консультирования» является важной предшествующей дисциплиной для изучения таких предметов, как «Практикум по профессиональному и кадровому менеджменту», «Психология маркетинга», «Психология проведения тренингов с руководителями и персоналом организации».

3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4	4
Объем дисциплины в часах	144	144
Контактная работа	56,6	12,5
Лекции	18	4
Практические	36	6
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.6	2.5
Курсовая работа (курсовой проект)	0.3	-
Контрольная работа	-	0.2
Экзамен	0.3	0.3
Предэкзаменационная консультация	2	2
Контроль	27.7	13.5
Самостоятельная работа	59.7	118

Формой промежуточной аттестации являются:

- для очной формы обучения: экзамен, курсовая работа в 7-м семестре;
- для заочной формы обучения: контрольная работа, экзамен в 8-м семестре.

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
Тема 1. Психология управления как научно-прикладная дисциплина. Этапы развития управленческой мысли.	2	4	6
Тема 2. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности.	2	4	6
Тема 3. Руководитель - центральная фигура управленческой деятельности.	2	-	6
Тема 4. Концепции, техники и методы управления. Стиль управленческой деятельности.	2	4	6
Тема 5. Группа как объект управления. Социально-психологические проблемы управления.	2	4	6
Тема 6. Организационное консультирование как прикладная отрасль научных знаний и вид профессиональной деятельности. Процесс организационного консультирования.	2	-	6
Тема 7. Диагностика и исследование организационного поля проблем.	2	6	6
Тема 8. Технологии организационного консультирования. Методы и техники консультирования.	2	6	9
Тема 9. Консалтинг и консультирование персонала организации.	2	6	8.7
Итого	18	36	59.7

По заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
Тема 1. Психология управления как научно-прикладная дисциплина. Этапы развития управленческой мысли.	1	2	12
Тема 2. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности.			12
Тема 3. Руководитель - центральная фигура управленческой деятельности.	12		
Тема 4. Концепции, техники и методы управления. Стиль управленческой деятельности.	1		14
Тема 5. Группа как объект управления. Социально-психологические проблемы управления.	1	2	12

Тема 6. Организационное консультирование как прикладная отрасль научных знаний и вид профессиональной деятельности. Процесс организационного консультирования.			14
Тема 7. Диагностика и исследование организационного поля проблем.	1	2	14
Тема 8. Технологии организационного консультирования. Методы и техники консультирования.			14
Тема 9. Консалтинг и консультирование персонала организации.			14
Итого	4	6	118

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Психология управления как научно-прикладная дисциплина. Этапы развития управленческой мысли.

Предмет, цели и задачи психологии управления. Методологические основы менеджмента. Источники психологии управления. Управленческая деятельность как объект анализа психологии управления. Основные категории, принципы и закономерности управления. Управление как система и ее ведущие подсистемы. Виды и типы управления (менеджмента), их эффективность. Иерархия управления: звенья и уровни управления. Психологическая характеристика уровней управления. Уровни изучения объектов управления: организация, линейные подразделения, рабочие группы, отдельные личности. Порядок изучения тем и разделов дисциплины, выполнения реферативных и контрольных работ, сдачи экзаменов. Эволюция управленческой мысли. Предпосылки возникновения теории управления. Классическая школа управления: научный управленческий подход (научная организация труда), административный управленческий подход (классическая административная школа, идеальная бюрократия). Теория «человеческих отношений». Школа науки управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход, количественный подход, эмпирический подход. Тенденции развития управленческой мысли. Концепция «менеджмент без иерархии».

Тема 2. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности.

Характеристика управленческого труда. Психологические особенности деятельности руководителя. Основные противоречия и парадоксы управленческой деятельности менеджера. Принципы рациональной организации управленческого труда. Характеристика процесса планирования, как функции управления, психологические причины неполноценного планирования. Методы, условия и принципы эффективного осуществления функции организации, условия и особенности делегирования полномочий и власти подчиненным. Процессуальные и содержательные теории мотивации персонала организации, особенности стимулирования работников. Характеристика системы коммуникации в организации и особенности ее функционирования. Особенности управленческого контроля: функции, виды, этапы контроля, психологические причины неэффективного контроля. Психологические особенности принятия управленческого решения. Требования к управленческому решению. Объективные и субъективные факторы принятия неэффективных решений. Классификация, способы и психологические типы принятия решения. Решение управленческой задачи. Методы принятия управленческого решения. Групповые методы принятия решения. Этапы принятия решения и его реализации. Оценка результатов деятельности и качества управленческого решения.

Тема 3. Руководитель - центральная фигура управленческой деятельности.

Требования к эффективному руководителю в современных условиях. Общие задачи менеджеров. Профессиональные способности руководителя. Мастерство менеджера. Черты личности руководителя. Классификация ролей руководителя. Индивидуальная управленческая концепция руководства. Власть, ее характеристика и структура. Ресурсы власти. Виды власти.

Принципы применения власти руководителем. Авторитет руководителя, его виды. Законы функционирования авторитета. Факторы становления авторитета. Сферы проявления авторитета. Псевдоавторитет руководителя.

Тема 4. Концепции, техники и методы управления. Стиль управленческой деятельности.

Основные теории руководства. Теория черт. Теория поведения. Руководство, ориентированное на человека и на задачу (Р. Лайкерт, Р. Стогдилл). Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора, теория «Z» Оучи в практике управления. Теория случайностей (Р. Тнненбаум, У. Шмидт). Ситуационные модели управления (Ф. Фидлер). Теория жизненного цикла (П. Херси, К. Бланшар). Техники управления: базовые и специфические. Рамочное управление. Управление посредством делегирования. Управление по целям. Системное управление. Основные методы управления. Административные и организационные методы управления. Правовые методы управления. Социально-психологические методы управления. Механизмы воздействия на поведение подчиненных. Понятие стиля руководства, его сущностные характеристики. Функции стиля руководства. Факторы становления и развития стиля руководства. Традиционные (классические стили руководства К. Левина). Одномерные стили: директивный стиль руководства, патерналистский стиль, бюрократический стиль, автократический стиль, коллегиальный стиль, партисипативный стиль, тренерский. Решетка стилей руководства (Р. Блейк, Д. Моутон). Стили, ориентированные на задачу и на людей. Стили управления: функциональный стиль и тип управленческой ориентации руководителя. Свойства эффективного стиля руководства.

Тема 5. Группа как объект управления. Социально-психологические проблемы управления.

Признаки и основные функции организации. Социальная структура организации. Формальные и неформальные группы в организации. Основные характеристики неформальной группы. Групповые нормы. Социальный контроль. Положение индивида в группе. Социальные роли. Групповая динамика. Групповые процессы и образования. Лидерство. Социально-психологический климат. Групповые традиции. Общественное мнение. Групповые психические состояния. Совместная деятельность и особенности ее организации. Характеристика субъекта совместной деятельности. Психологические критерии и показатели эффективности деятельности рабочих групп и организации. Управление социально-психологическими процессами в рабочей группе и в организации. Понятие управленческого общения. Специфика управленческого общения. Структура и функции общения руководителя. Стиль общения. Социально-психологический анализ управленческого общения. Виды и формы управленческого общения. Культура речевого поведения руководителя. Социально-психологические механизмы и барьеры общения. Приемы и способы эффективной коммуникации. Коммуникативные средства общения. Типы взаимодействия в процессе общения. Психологические технологии переговорного процесса. Культура речевого поведения руководителя. Психологическое влияние и противодействие ему в процессе управленческой деятельности. Условия эффективного управленческого общения. Понятие управленческого конфликта. Типы управленческих конфликтов. Причины возникновения конфликтов: личностные, социально-психологические, объективные. Организационно-управленческие причины конфликтов: структурно-организационные, функционально-организационные, личностно-функциональные, ситуативно-управленческие. Функции управленческих конфликтов. Условия бесконфликтного взаимодействия руководителя с подчиненными. Профилактика управленческих конфликтов. Деятельность руководителя по предупреждению и регулированию управленческих конфликтов.

Тема 6. Организационное консультирование как прикладная отрасль научных знаний и вид профессиональной деятельности.

Предмет, задачи и цели психологического консультирования организации. Определение

организационного консультирования. Методы организационного консультирования. Особенности деятельности психолога консультанта организации. Специфика психологического консультирования руководителей и сотрудников организации. Место организационного консультирования в структуре прикладных психологических наук. История развития организационной психологии в рамках психологических наук о труде. Основные принципы и методы проведения психологической работы в организациях. Формы реализации парадигмы "исследование - консультирование - коррекция". Роль специалиста по организационному консультированию в организации, на предприятии. «Организационное консультирование» на стыке отраслей психологии консультирования и организационной психологии. Организационное консультирование - вид психологической помощи. Организационное (управленческое) консультирование как процесс, как экспертиза, как услуга, как метод. Цель организационного (управленческого) консультирования. Типы задач оргконсультирования. Информационные задачи. Диагностические задачи. Задачи психологической поддержки. Задачи профессионального самоопределения. Задачи психологической коррекции и развития. Консалтинговые задачи. Основные принципы деятельности консультантов. Структура организационного консультирования. Консультирование персонала организации. Управленческое консультирование (консалтинг). Технологии организационного консультирования. Процесс консультирования. Внешние и внутренние консультанты. Функции организационного консультанта. Роли консультанта. Ответственность и независимость консультанта. Методы совместной работы в консультационной практике. Концептуальные подходы в процессе консультирования: торговый, учительский, клинический. Классификация клиентов. Профессиональные качества консультанта. Обучение и сертификация консультантов. Сложности работы консультанта. Разделение процесса консультирования на отдельные фазы. Этапы процесса консультирования: подготовка, диагностика, планирование действий, внедрение и завершение. Подготовка: первый контакт с клиентом. Предварительный анализ проблемы. Планирование задания. Предложение клиенту относительно задания. Заключение контракта на консультирование. Диагностика. Сбор данных. Анализ и синтез данных. Детальное изучение проблемы. Планирование действий. Выработка решений. Оценка альтернативных вариантов. Предложения клиенту. Планирование осуществления решения. Внедрение. Помощь в осуществлении внедрения. Корректировка предложений. Обучение. Завершение. Оценка. Конечный отчет. Расчет по обязательствам. Планы на будущее. Уход консультанта.

Тема 7. Диагностика и исследование организационного поля проблем.

Цель организационной диагностики. Методы организационной самодиагностики. Конфигурация процедур организационной диагностики. Нарушения функций управления в организации. Организационная патология. Господство структуры над функцией. Бюрократия. Конфликт. Неуправляемость. Стагнация. Бессубъектность. Клика. Маятниковые решения. Дублирование организационного порядка. Игнорирование организационного порядка. Разрыв между решениями и их реализацией. Инверсия в управлении. Демотивирующий стиль руководства. Патология в руководстве и персонале. Образ организации, коллекция ошибок и ориентация организации. Группы ошибок. Содержание ошибок. Комплексная диагностика. Экспресс-диагностика. Анализ решений. Типология проблем организаций: социокультурные, ситуативные. Диагностическое интервью. Наблюдение.

Тема 8. Технологии организационного консультирования. Методы и техники консультирования.

Особенности управленческого консультирования. Выбор формы консультирования. Акмеологическое консультирование. Задачи акмеоконсультирования. Прояснение неосознаваемых противоречий. Моделирование путей и методов достижения желаемого. Систематизация и конкретизация ключевых факторов успеха. Переструктурирование, переосмысление «проблемного пространства». Основные факторы достижения вершин профессиональной деятельности. Компоненты работы консультанта-акмеолога. Акмеологические технологии. Виды деятельности консультанта-акмеолога. Коуч-консультирование. Коучинг — как особая система поддержки

человека. Коучинг — как модель взаимодействия коуча и клиента. Коучинг — это партнерское сотрудничество. Схема процесса коучинга. Принципы коучинга. Структура основных параметров коучинга. Коучинг как консультирование. Коучинг как стиль управления. Этапы коуч-консультирования. Экспертное консультирование. Особенности экспертного консультирования. Круг задач экспертного консультирования. Профессионально-информационные, развивающие-ориентированные, концептуальные задачи. Модели экспертного консультирования. Техники НЛП в управленческом консультировании.

Тема 9. Консалтинг и консультирование персонала организации.

Управленческое консультирование как специфическая деятельность. Руководитель как заказчик и клиент. Виды, формы и фазы консультирования. Консультирование по становлению, развитию, стабилизации организации. Экспертиза управленческих решений. Способы принятия управленческих решений. Консультирование руководителя организации. Формирование имиджа руководителя. Формирование стилей управления. Роль руководителя в конфликтах и инновациях. Причины обращений за консультированием. Типология консультирования. Нормативное консультирование. Ценностное консультирование. Проблемное консультирование. Проектный подход. Формы оказания консультационных услуг. Управленческий консалтинг. Консультирование в области управления персоналом. Управленческое консультирование как профессиональная служба. Управленческое консультирование как метод. Процессное консультирование. Обучающее консультирование. Консультирование по общему управлению. Консалтинг. Виды консалтинга. Основные типы консалтинговых организаций. Цели, задач и этапы консультирования. Индивидуальные и групповые формы. Техники консультирования. Индивидуальное консультирование персонала. Проектирование рабочего места. Эффективность труда и удовлетворенность трудом. Индивидуальный подход к стимулированию труда. Профессиональное развитие. Разрешение личностных конфликтов. Общая структура процесса консультирования персонала. Индивидуальное профконсультирование и его психодиагностическое обеспечение. Виды консультирования персонала организации. Информационно-аналитическое консультирование. Адаптационное консультирование. Стимулирующее консультирование. Корректирующее консультирование. Реабилитационное консультирование. Карьерное консультирование. Консультирование увольняемых.

Тематический план практических занятий по дисциплине

Практическое занятие по теме 1. Психология управления как научно-прикладная дисциплина. Этапы развития управленческой мысли.

Цель: сформировать у обучаемых навыки анализа управленческих ситуаций с точки зрения различных концепций и теорий управления.

Вопросы для практической работы:

1. Эволюция управленческой мысли.
2. Классическая школа управления: научный управленческий подход (научная организация труда), административный управленческий подход (классическая административная школа, идеальная бюрократия).
3. Теория «человеческих отношений».
4. Школа науки управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход, количественный подход, эмпирический подход.

Темы рефератов:

1. Тенденции развития управленческой мысли.
2. Концепция «менеджмент без иерархии».

Литература:

а) основная литература

1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012.
2. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010.

3. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011.

б) дополнительная литература

1. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гардарики, 2010.

2. Кузьмин И.Н. Психотехнологии и эффективный менеджмент. –М.: Техн. Школа бизнеса, 2004.

3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: «Бизнес–школа «Интел – Синтез», 2000.

4. Почебут Л.Г., Чикер В.А.. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.

5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1999.

6. Машков В. Н. Психология управления. – СП-б.: Михайлово, 2001.

7. Мухин В.И. Основы теории управления. Учебник. – М.: Экзамен, 2002.

Практическое занятие по теме 2. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности.

Цель: сформировать у обучаемых умения анализировать процесс управленческой деятельности и алгоритмы решения управленческих задач.

Вопросы для практической работы:

1. Психологические особенности принятия управленческого решения. Требования к управленческому решению.

2. Объективные и субъективные факторы принятия неэффективных решений.

3. Классификация, способы и психологические типы принятия решения.

4. Мотивация персонала..

Темы рефератов:

1. Групповые методы принятия решения.

2. Оценка качества управленческого решения.

3. Психологические особенности мотивации персонала организации.

Литература:

а) основная литература

1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012.

2. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010.

3. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011.

б) дополнительная литература

8. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гардарики, 2010.

9. Кузьмин И.Н. Психотехнологии и эффективный менеджмент. –М.: Техн. Школа бизнеса, 2004.

10. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: «Бизнес–школа «Интел – Синтез», 2000.

11. Почебут Л.Г., Чикер В.А.. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.

12. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1999.

13. Машков В. Н. Психология управления. – СП-б.: Михайлово, 2001.

14. Мухин В.И. Основы теории управления. Учебник. – М.: Экзамен, 2002.

Практическое занятие по теме 4. Концепции, техники и методы управления. Стиль управленческой деятельности.

Цель: сформировать у обучаемых навыки использования различных техник управления в соответствии с управленческими стратегиями.

Вопросы для практической работы:

2. Основные теории руководства.

3. Техники управления: базовые и специфические.

4. Рамочное управление.

5. Управление посредством делегирования.

6. Управление по целям.
7. Системное управление.
8. Административные и организационные методы управления.
9. Социально-психологические методы управления.
10. Понятие стиля руководства, его существенные характеристики.

Литература:

а) основная литература

1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012.
2. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010.
3. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011.

б) дополнительная литература

15. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гардарики, 2010.
16. Кузьмин И.Н. Психотехнологии и эффективный менеджмент. – М.: Техн. Школа бизнеса, 2004.
17. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: «Бизнес-школа «Интел – Синтез», 2000.
18. Почебут Л.Г., Чикер В.А.. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.
19. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1999.
20. Машков В. Н. Психология управления. – СП-б.: Михайлово, 2001.
21. Мухин В.И. Основы теории управления. Учебник. – М.: Экзамен, 2002.
- 22.

Практическое занятие по теме 5. Группа как объект управления. Социально-психологические проблемы управления.

Цель: сформировать у обучаемых навыки управления социально-психологическими процессами в управляемом подразделении и организации в целом.

Вопросы для практической работы:

1. Социальная структура организации.
2. Формальные и неформальные группы в организации. Основные характеристики неформальной группы.
3. Социально-психологический климат.
4. Совместная деятельность и особенности ее организации.
5. Управление социально-психологическими процессами в рабочей группе и в организации.

Темы рефератов:

1. Социально-психологическое обеспечение управления коллективом.
2. Социальная психология лидерства.

Литература:

а) основная литература

1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012.
2. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010.
3. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011.

б) дополнительная литература

23. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гардарики, 2010.
24. Кузьмин И.Н. Психотехнологии и эффективный менеджмент. – М.: Техн. Школа бизнеса, 2004.
25. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: «Бизнес-школа «Интел – Синтез», 2000.
26. Почебут Л.Г., Чикер В.А.. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.
27. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1999.

28. Машков В. Н. Психология управления. – СПб.: Михайлово, 2001.
29. Мухин В.И. Основы теории управления. Учебник. – М.: Экзамен, 2002.

Практическое занятие по теме 7. Диагностика и исследование организационного поля проблем

Цель: сформировать у обучаемых навыки анализа и диагностики организационно-управленческих проблем.

Вопросы для практической работы:

1. Конфигурация процедур организационной диагностики.
2. Организационная патология.
3. Типология проблем организаций: социокультурные, ситуативные.

Задачи:

1) Освоение методов психологического изучения подструктур организации: фотография рабочего дня, анализ операций, изучение рабочих мест, изучение документации, опрос персонала, беседа.

- 2) Составление программы исследования технологической подструктуры организации.
- 3) Анализ данных эмпирического исследования.
- 4) Разработка рекомендаций.
- 5) Составление отчетной документации.

Работа осуществляется на материале реального эмпирического исследования организации.

Литература:

а) основная литература

1. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб., 2011.
2. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М., 2009.
3. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М., 2006.

б) дополнительная литература

1. Жариков О.Н. Системный подход к управлению. – М., Юнити, 2001.
2. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. – М.,
3. Невис Э. Организационное консультирование. СПб, 2002.
4. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб, 2003.
5. Посадский А.П. Основы консалтинга. – М., 1999.
6. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М., 2001.

Практическое занятие по теме 8. Технологии организационного консультирования.

Методы и техники консультирования.

Цель: овладение навыками использования различных технологий организационно-управленческого консультирования.

Вопросы для практической работы:

1. Акмеологическое консультирование.
2. Коучинг как консультирование.
3. Экспертное консультирование.
4. Техники НЛП в управленческом консультировании.

Задачи:

1) Разработка программы акмеологического консультирования в соответствии с моделируемой ситуацией или на конкретном примере.

2) Проведение элементов коучинга на примере решения конкретной задачи в студенческой группе.

3) Проведения экспертного анализа управленческой ситуации по заданию преподавателя.

Работа осуществляется на материале реального эмпирического исследования организации или на моделируемых ситуациях.

Литература:

а) основная литература

1. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб., 2011.
2. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М., 2009.
3. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М., 2006.

б) дополнительная литература

4. Жариков О.Н. Системный подход к управлению. – М., Юнити, 2001.
5. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. – М.,
6. Невис Э. Организационное консультирование. СПб, 2002.
7. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб, 2003.
8. Посадский А.П. Основы консалтинга. – М., 1999.
9. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М., 2001.

Практическое занятие по теме 9. Консалтинг и консультирование персонала организации.

Цель: сформировать у обучаемых **навыки разработки сценариев и программ организационного консультирования.**

Вопросы для практической работы:

1. Техники консультирования.
2. Индивидуальное оргконсультирование и его психодиагностическое обеспечение.
3. Виды консультирования персонала организации.
4. Управленческое консультирование как специфическая деятельность.
5. Типология управленческого консультирования.

Задачи:

- 1) Разработка программы адаптационного консультирования персонала.
- 2) Проведение элементов информационно-аналитического консультирования в целях выработки решения сотрудником организации.
- 3) Проведение стимулирующего консультирования сотрудника, испытывающего профессиональные деформации.
- 4) Разработка программы консультирования увольняемых.

Работа осуществляется на материале реального эмпирического исследования организации или на моделируемых в учебной группе ситуациях.

На примере предложенной ситуации студенты проводят анализ проблемы и вырабатывают пути консультативного взаимодействия с руководителем по выходу из ситуации. Студенты выступают в различных ролях по отношению к клиенту. После разрешения проблемы в группе проводится общее обсуждение.

Литература:

а) основная литература

1. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб., 2011.
2. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М., 2009.
3. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М., 2006.

б) дополнительная литература

4. Жариков О.Н. Системный подход к управлению. – М., Юнити, 2001.
5. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. – М.,
6. Невис Э. Организационное консультирование. СПб, 2002.
7. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб, 2003.
8. Посадский А.П. Основы консалтинга. – М., 1999.
9. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М., 2001.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Особую роль в успешном овладении дисциплины играет **самостоятельная работа** студентов. Время, отведённое на самостоятельную подготовку, должно использоваться в целях

формирования культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы, привития бакалаврам навыков в самостоятельном изучении программного материала, навыков информационного поиска, закрепления и углубления знаний, а также для подготовки к очередным занятиям и зачёту по дисциплине.

Самостоятельную работу бакалавров по дисциплине необходимо обеспечивать путём подготовки соответствующих методических рекомендаций, вопросов для самоконтроля, учебных пособий, а также проведением индивидуальных и групповых консультаций.

Преподавателю необходимо следить за публикациями в периодической печати по практикоориентированным вопросам психологии и рекомендовать появляющиеся статьи в печатных изданиях для изучения, осмысления и реферирования в ходе самостоятельной работы. Особое внимание необходимо обратить на такие журналы как «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Вестник МГОУ», «Московский психотерапевтический журнал» (с 2010 года - «Консультативная психология и психотерапия»), «Журнал практического психолога», «Психологическая диагностика», «Социальная и клиническая психиатрия», «Прикладная психология» и др.

Самостоятельная работа бакалавров по дисциплине предполагает изучение ими отдельных тем курса, определённых программой. Основными видами и формами самостоятельной работы являются:

- выполнение практических заданий для самоконтроля и дополнительно даваемых преподавателем на занятии;
- подготовка к лабораторным занятиям и зачёту по дисциплине.

Преподаватель формулирует учебную задачу по той или иной теме и оценивает результаты самостоятельной работы. Студенты самостоятельно выбирают учебные действия для решения поставленной преподавателем учебной задачи, планируют и контролируют ход своей работы.

Структура самостоятельной работы бакалавров по дисциплине складывается из системы отдельных действий, которые необходимы для полноценного усвоения ими содержания дисциплины, а также для формирования у них способности и готовности применять полученные знания в последующей учебной и, в дальнейшем, профессиональной деятельности.

К таким действиям относятся: подбор литературы по той или иной теме курса (из перечня литературных источников, рекомендованных преподавателем); составление плана статьи, отрывка из монографии, книги; составление логической схемы, опорного конспекта по теме курса; анализ научной статьи; анализ практических ситуаций деятельности (подбор адекватного метода математической обработки предлагаемых результатов психологического исследования); формулирование выводов и практических рекомендаций по изучаемой теме.

Система самостоятельной работы бакалавров может быть разложена на составляющие её структурные элементы:

- чтение конспекта лекций;
- комментирование и конспектирование учебной и научной литературы;
- выполнение практических заданий по самоконтролю на компьютере;
- подготовка к экзамену.

Чтение конспекта лекций имеет несколько целей: первая – вспомнить, о чем говорилось на лекциях; вторая – дополнить конспект некоторыми мыслями и примерами из жизни, подкрепляющими и углубляющими понимание ранее услышанного в лекциях; третья – прочитать по учебнику то, что в лекции не могло быть раскрыто, но, тем не менее, подчёркивались какие-то особенности и нюансы, на которые студенту надо обратить особое внимание при чтении литературы. В последнем случае конспект лекций служит своеобразным путеводителем, ориентирующим в дальнейшей работе: что и где прочитать, чтобы лучше и подробнее разобраться в тех вопросах, которые в лекциях только намечены, но не раскрыты.

Чтение учебника – очень важная часть самостоятельной учёбы. Основная функция учебника – ориентировать студентов в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путево-

дителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определённых научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учёбы студентов, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Во всех случаях изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Изучение литературы должно решать одновременно и задачу самоконтроля того, как усвоены знания, навыки и умения. Последние нужно сделать своеобразным итогом овладения теорией.

Для определения уровня успеваемости и качества самостоятельной подготовки магистрантов целесообразно проводить *текущий контроль*. Текущий контроль может осуществляться при проведении каждого занятия посредством как письменных, так и устных опросов.

Вопросы, выносимые на экзамен, должны служить постоянными ориентирами при самостоятельной работе бакалавров. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к экзамену, а сам зачёт становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности.

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во час.	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Форма отчетности
Тема 1. Психология управления как научно-прикладная дисциплина. Этапы развития управленческой мысли.	Предмет, цели и задачи психологии управления. Управленческая деятельность как объект анализа психологии управления. Управление как система и ее ведущие подсистемы. Виды и типы управления (менеджмента), их эффективность. Иерархия управления: звенья и уровни управления.	6/12	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Подготовка к ответам на вопросы, раскрытые в лекции	1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012. 2. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010. 3. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011. 4. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гардарики, 2010. 5. Абчук В. А. Менеджмент (учебник). – М.: Союз, 2002. 6. Архипова Н. И. Организационное управление. – М.: Приор, 1998.	Опрос. Рефераты. Схемы лекции. Словарь терминов по теме лекции.
Тема 2. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности.	Оценка результатов деятельности и качества управленческого решения. Процессуальные и содержательные теории мотивации персонала организации, особенности стимулирования работников.	6/12	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Подбор материала статей научно-практических журналов по проблеме функций управленческой деятельности	1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012. 2. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010. 3. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011. 4. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гарда-	Опрос. Доклады с презентацией. Деловая игра «Функции управленческой деятельности»

				рики, 2010.	
Тема 3. Руководитель - центральная фигура управленческой деятельности.	Свойства эффективного стиля руководства. Черты личности руководителя. Классификация ролей руководителя. Индивидуальная управленческая концепция руководителя. Власть, ее характеристика и структура. Авторитет руководителя, его виды.	6/12	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Конспектирование статей из научных журналов по теме «Черты личности руководителя».	1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012. 2. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010. 3. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011. 4. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гардарики, 2010. 5. Кишиков Р.В. Психологические основы управления. – М.: МЦПРК «Лидер», 2006.	Опрос. Реферат с презентацией. Обсуждение материалов статей.
Тема 4. Концепции, техники и методы управления. Стиль управленческой деятельности.	Основные теории руководства. Теория черт. Теория поведения. Рамочное управление. Управление по целям. Системное управление. Основные методы управления. Административные и организационные методы управления. Правовые методы управления. Понятие стиля руководства, его существенные характеристики.	6/14	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Составление кроссворда по терминам дисциплины. Подбор материала по персоналиям, относящимся к дисциплине.	1. Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: «Интел – Синтез», 2010. 2. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011. 3. Антонова В.И. Психология управления. Учебник. – М.: Гардарики, 2010. 4. Абчук В. А. Менеджмент (учебник). – М.: Союз, 2002. 5. Архипова Н. И. Организационное управление. – М.: Приор, 1998. 6. Беляцкий Н. П. Менеджмент (основы лидерства). – М.: Новое знание, 2002. 7. Друкер П. Эффективное управление. – М.: Гранд, 2002.	Опрос. Рефераты с презентацией. Решение кроссвордов. Обмен информацией по поводу персоналий, относящихся к дисциплине.
Тема 5. Группа как объект управления. Социально-психологические проблемы управления.	Профилактика управленческих конфликтов. Деятельность руководителя по предупреждению и урегулированию управленческих конфликтов. Управление социально-психологическими процессами в рабочей группе и в организации. Понятие управленческого общения.	6/12	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Анализ источников современной литературы по проблеме «Социально-психологические проблемы управления».	1. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012. 2. Митин А.Н. Психология управления. – М.: Волтерс Клувер, 2011. 3. Абчук В. А. Менеджмент (учебник). – М.: Союз, 2002. 4. Почебут Л.Г., Чикер В.А.. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.	Опрос в виде письменной работы. Круглый стол: обсуждение анализа источников современной литературы по проблеме «Социально-психологические проблемы управления».

				Самыгин С.И. Основы управления персоналом. - М.: Феникс, 2002.	
Тема 6. Организационное консультирование как прикладная отрасль научных знаний и вид профессиональной деятельности. Процесс организационного консультирования.	Предмет, задачи и цели психологического консультирования организации. Определение организационного консультирования. Методы организационного консультирования. Особенности деятельности психолога консультанта организации. Разделение процесса консультирования на отдельные фазы. Этапы процесса консультирования: подготовка, диагностика, планирование действий, внедрение и завершение. Подготовка: первый контакт с клиентом. Предварительный анализ проблемы. Планирование задания. Предложение клиенту относительно задания.	6/14	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Подбор процедур консультирования. Разработка протокола консультирования по орг.вопросам.	1. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб., 2011. 2. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М., 2006. 3. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. – М., 2003. 4. Посадский А.П. Основы консалтинга. – М., 1999. 5. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М., 2001.	Опрос. Реферат с презентацией. Решение кейс-задач. Демонстрация разработанных консультаций в парах.
Тема 7. Диагностика и исследование организационного поля проблем.	Диагностика. Сбор данных. Анализ и синтез данных. Детальное изучение проблемы. Планирование действий. Выработка решений. Оценка альтернативных вариантов. Планирование осуществления решения. Внедрение. Помощь в осуществлении внедрения. Корректировка предложений.	6/14	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Составление пакета организационного поля проблем современных организаций и учреждений	1. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб., 2011. 2. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М., 2009. 3. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М., 2006. 4. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. – М., 2003. 5. Посадский А.П. Основы консалтинга. – М., 1999. 6. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М., 2001.	Опрос по теме лекции. Мониторинг пакетов организационного поля проблем современных организаций и учреждений подобранного студентами.
Тема 8. Технологии организационного консультирования. Методы и техники консультирования.	Особенности управленческого консультирования. Выбор формы консультирования. Акмеологическое консультирование. Задачи акмеоконсультирования. Переструктурирование, переосмысление «проблемного пространства». Виды деятельности консультанта-акмеолога. Коуч-	9/14	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Составление схемы лекции с добавлением допл.литературы. Подбор методов и техник консультирования.	1. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб., 2011. 2. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М., 2009. 3. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М.,	Опрос. Рефераты с презентацией. Отработка методов и техник орг.консультирования

	консультирование..			2006. 4. Посадский А.П. Основы консалтинга. – М., 1999. 5. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М., 2001. 6. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент. – М., 2000.	
Тема 9. Консалтинг и консультирование персонала организации.	Управленческий консалтинг. Экспертиза управленческих решений. Способы принятия управленческих решений. Консультирование руководителя организации. Формирование имиджа руководителя. Формирование стилей управления. Роль руководителя в конфликтах и инновациях.	8.7/14	Изучение рекомендуемой литературы и конспекта лекций. Подбор вариантов управленческих решений. Написание работы: «Имидж руководителя».	1. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М., 2009. 2. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М., 2006. 3. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб, 2003. 4. Посадский А.П. Основы консалтинга. – М., 1999. 5. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент. – М., 2000.	Словарь терминов. Словарь персональных. Коллоквиум: «Управленческие решения» и «Влияние имиджа руководителя на признание работниками управленческих решений»

5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования	
<i>общекультурные компетенции (ОК)</i> способность и готовность к:		
способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	1. 2.	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа
<i>профессиональные компетенции (ПК)</i> способность и готовность к:		
способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности (ПК-6)	1. 2.	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа
способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психо-	1. 2.	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа

логического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13)	
---	--

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>- знать:</i> особенности организации работ управленческой консультации, организации индивидуальной и групповой форм работы, - факторы, влияющие на успешность консультативного процесса, а также факторы, снижающие его результативность.</p> <p><i>- уметь:</i> правильно ориентироваться в современных формах и методах работы управленческих консультантов; выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.</p>	Наличие конспекта, доклад, презентация, устный опрос, тестирование, контрольная работа, экзамен	41-60 б. «3»
ОК-7	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>- знать:</i> особенности организации работ управленческой консультации, организации индивидуальной и групповой форм работы, - факторы, влияющие на успешность консультативного процесса, а также факторы, снижающие его результативность.</p> <p><i>- уметь:</i> правильно ориентироваться в современных формах и методах работы управленческих консультантов; выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.</p> <p><i>- владеть:</i> навыками оперативного вхождения в проблематику организации; основными инструментами планирования, создания и реализации проектов в области управле-</p>	Наличие конспекта, доклад, презентация, устный опрос, тестирование, контрольная работа, экзамен	61-100 б. «4» и выше

			ния персоналом.		
ПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>- знать:</i></p> <p>основные понятия и категории психологии управления; принципы управления современной организацией; характеристики основных теоретических подходов к управлению;</p> <p>психологические характеристики и основные противоречия в деятельности руководителя (менеджера); особенности использования власти руководителем, властные полномочия и ресурсы власти; психологические особенности авторитета руководителя, его виды, факторы и закономерности функционирования; основные подходы к изучению мотивации и управления лидерством в организации и в неформальных группах; стили руководства, их классификацию, особенности, сильные и слабые стороны, пути и условия формирования оптимального стиля управления; принципы и характеристики процесса планирования, как функции управления, психологические причины неполноценного планирования управленческой деятельности и деятельности подчиненных; методы, условия и принципы эффективного осуществления функции организации, условия и особенности делегирования полномочий и власти подчиненным; процессуальные и содержательные теории мотивации персонала организации, особенности стимулирования работников; психологические особенности принятия управленческого решения, классификацию, способы и психологические типы принятия решения, групповые методы принятия решения; особенности управленческого контроля: функции, виды, этапы контроля, психологические причины неэффективного контроля; характеристику системы коммуникации в организации и особенности ее функционирования; психологические критерии и показатели эффективности деятельности рабочих групп и организации; основы эффективного обще-</p>	Наличие конспекта, доклад, презентация, устный опрос, тестирование, контрольная работа, экзамен	41-60 б. «3»

			<p>ния с подчиненными;</p> <p>психологические основы организации совместной деятельности специалистов;</p> <p>особенности оценки, формирования, развития и управления социально- психологическими процессами в организации и рабочих группах;</p> <p>пути и условия профилактики управленческих конфликтов, эффективные методы разрешения конфликтов;</p> <p>базовые и специфические техники управления, их характеристики;</p> <p>содержание консультативной деятельности по вопросам организации и управления;</p> <p>кадровые процессы в организации и специфику психодиагностических задач в связи с подбором, расстановкой, аттестацией, прогнозом и оценкой адаптации персонала;</p> <p>типовую структуру консалтингового проекта;</p> <p>современные подходы к улучшениям в организациях;</p> <p>понятия, связанные с организацией и стратегическим планированием, и специфику их применения психологом-органоконсультантом.</p> <p><i>- уметь:</i></p> <p>использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки;</p> <p>выбирать целесообразные методы, средства и технологии для психологического изучения личности руководителя и его управленческой деятельности, а также оказания психологической помощи в решении организационно-управленческих задач;</p> <p>находить психологический компонент в деятельности организации и способы влияния на него.</p>		
Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><i>- знать:</i></p> <p>основные понятия и категории психологии управления;</p> <p>принципы управления современной организацией;</p> <p>характеристики основных теоретических подходов к управлению;</p> <p>психологические характеристики и основные противоречия в деятельности руководителя (менеджера);</p>	Наличие конспекта, доклад, презентация, устный опрос, тестирование, контрольная работа, экзамен	61-100 б. «4» и выше	

			<p>особенности использования власти руководителем, властные полномочия и ресурсы власти; психологические особенности авторитета руководителя, его виды, факторы и закономерности функционирования; основные подходы к изучению мотивации и управления лидерством в организации и в неформальных группах; стили руководства, их классификацию, особенности, сильные и слабые стороны, пути и условия формирования оптимального стиля управления; принципы и характеристики процесса планирования, как функции управления, психологические причины неполноценного планирования управленческой деятельности и деятельности подчиненных; методы, условия и принципы эффективного осуществления функции организации, условия и особенности делегирования полномочий и власти подчиненным; процессуальные и содержательные теории мотивации персонала организации, особенности стимулирования работников; психологические особенности принятия управленческого решения, классификацию, способы и психологические типы принятия решения, групповые методы принятия решения; особенности управленческого контроля: функции, виды, этапы контроля, психологические причины неэффективного контроля; характеристику системы коммуникации в организации и особенности ее функционирования; психологические критерии и показатели эффективности деятельности рабочих групп и организации; основы эффективного общения с подчиненными; психологические основы организации совместной деятельности специалистов; особенности оценки, формирования, развития и управления социально-психологическими процессами в организации и рабочих группах; пути и условия профилактики управленческих конфликтов, эффективные методы разрешения конфликтов;</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>базовые и специфические техники управления, их характеристики;</p> <p>содержание консультативной деятельности по вопросам организации и управления;</p> <p>кадровые процессы в организации и специфику психодиагностических задач в связи с подбором, расстановкой, аттестацией, прогнозом и оценкой адаптации персонала;</p> <p>типовую структуру консалтингового проекта;</p> <p>современные подходы к улучшениям в организациях;</p> <p>понятия, связанные с организацией и стратегическим планированием, и специфику их применения психологом-оргконсультантом.</p> <p><i>- уметь:</i></p> <p>использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки;</p> <p>выбирать целесообразные методы, средства и технологии для психологического изучения личности руководителя и его управленческой деятельности, а также оказания психологической помощи в решении организационно-управленческих задач;</p> <p>находить психологический компонент в деятельности организации и способы влияния на него.</p> <p><i>- владеть:</i></p> <p>основными навыками делового общения и технологиями разрешения управленческих и межличностных конфликтов;</p> <p>навыками проектирования исполнительских действий подчиненных;</p> <p>навыками разработки и осуществления мероприятий по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в коллективах и в организации в целом;</p> <p>методами программирования и сопровождения организационных изменений;</p> <p>приемами составления алгоритмов анализа ситуаций, предполагающих активное воздействие, как на отдельную личность, так и на группы людей для выявления оптимальных условий и приемов воздействия;</p> <p>методами консультативной ра-</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>боты с персоналом и руководителями;</p> <p>различными способами анализа данных эмпирического исследования организации.</p> <p>навыками психологического анализа формальной, неформальной и технологической подструктур организации.</p>		
ПК -7	Пороговый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p>- <i>знать</i>:</p> <p>основные понятия и категории психологии управления;</p> <p>принципы управления современной организацией;</p> <p>характеристики основных теоретических подходов к управлению;</p> <p>психологические характеристики и основные противоречия в деятельности руководителя (менеджера);</p> <p>особенности использования власти руководителем, властные полномочия и ресурсы власти;</p> <p>психологические особенности авторитета руководителя, его виды, факторы и закономерности функционирования;</p> <p>основные подходы к изучению мотивации и управления лидерством в организации и в неформальных группах;</p> <p>стили руководства, их классификацию, особенности, сильные и слабые стороны, пути и условия формирования оптимального стиля управления;</p> <p>принципы и характеристики процесса планирования, как функции управления, психологические причины неполноценного планирования управленческой деятельности и деятельности подчиненных;</p> <p>методы, условия и принципы эффективного осуществления функции организации, условия и особенности делегирования полномочий и власти подчиненным;</p> <p>процессуальные и содержательные теории мотивации персонала организации, особенности стимулирования работников;</p> <p>психологические особенности принятия управленческого решения, классификацию, способы и психологические типы принятия решения, групповые методы принятия решения;</p> <p>особенности управленческого контроля: функции, виды, этапы контроля, психологические причины неэффективного контроля;</p>	Наличие конспекта, доклад, презентация, устный опрос, тестирование, контрольная работа, экзамен	41-60 б. «3»

			<p>характеристику системы коммуникации в организации и особенности ее функционирования;</p> <p>психологические критерии и показатели эффективности деятельности рабочих групп и организации;</p> <p>основы эффективного общения с подчиненными;</p> <p>психологические основы организации совместной деятельности специалистов;</p> <p>особенности оценки, формирования, развития и управления социально- психологическими процессами в организации и рабочих группах;</p> <p>пути и условия профилактики управленческих конфликтов, эффективные методы разрешения конфликтов;</p> <p>базовые и специфические техники управления, их характеристики;</p> <p>содержание консультативной деятельности по вопросам организации и управления;</p> <p>кадровые процессы в организации и специфику психодиагностических задач в связи с подбором, расстановкой, аттестацией, прогнозом и оценкой адаптации персонала;</p> <p>типовую структуру консалтингового проекта;</p> <p>современные подходы к улучшениям в организациях;</p> <p>понятия, связанные с организацией и стратегическим планированием, и специфику их применения психологом-оргконсультантом.</p> <p>- <i>уметь</i>:</p> <p>использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки;</p> <p>выбирать целесообразные методы, средства и технологии для психологического изучения личности руководителя и его управленческой деятельности, а также оказания психологической помощи в решении организационно-управленческих задач;</p> <p>находить психологический компонент в деятельности организации и способы влияния на него.</p>		
Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>		<p>- <i>знать</i>:</p> <p>основные понятия и категории психологии управления;</p> <p>принципы управления современ-</p>	Наличие конспекта, доклад, презентация, устный опрос,	61-100 б. «4» и

		бота	<p>ной организацией;</p> <p>характеристики основных теоретических подходов к управлению;</p> <p>психологические характеристики и основные противоречия в деятельности руководителя (менеджера);</p> <p>особенности использования власти руководителем, властные полномочия и ресурсы власти;</p> <p>психологические особенности авторитета руководителя, его виды, факторы и закономерности функционирования;</p> <p>основные подходы к изучению мотивации и управления лидерством в организации и в неформальных группах;</p> <p>стили руководства, их классификацию, особенности, сильные и слабые стороны, пути и условия формирования оптимального стиля управления;</p> <p>принципы и характеристики процесса планирования, как функции управления, психологические причины неполноценного планирования управленческой деятельности и деятельности подчиненных;</p> <p>методы, условия и принципы эффективного осуществления функции организации, условия и особенности делегирования полномочий и власти подчиненным;</p> <p>процессуальные и содержательные теории мотивации персонала организации, особенности стимулирования работников;</p> <p>психологические особенности принятия управленческого решения, классификацию, способы и психологические типы принятия решения, групповые методы принятия решения;</p> <p>особенности управленческого контроля: функции, виды, этапы контроля, психологические причины неэффективного контроля;</p> <p>характеристику системы коммуникации в организации и особенности ее функционирования;</p> <p>психологические критерии и показатели эффективности деятельности рабочих групп и организации;</p> <p>основы эффективного общения с подчиненными;</p> <p>психологические основы организации совместной деятельности специалистов;</p> <p>особенности оценки, формирова-</p>	тестирование, контрольная работа, экзамен	выше
--	--	------	--	---	------

			<p>ния, развития и управления социально- психологическими процессами в организации и рабочих группах;</p> <p>пути и условия профилактики управленческих конфликтов, эффективные методы разрешения конфликтов;</p> <p>базовые и специфические техники управления, их характеристики;</p> <p>содержание консультативной деятельности по вопросам организации и управления;</p> <p>кадровые процессы в организации и специфику психодиагностических задач в связи с подбором, расстановкой, аттестацией, прогнозом и оценкой адаптации персонала;</p> <p>типовую структуру консалтингового проекта;</p> <p>современные подходы к улучшениям в организациях;</p> <p>понятия, связанные с организацией и стратегическим планированием, и специфику их применения психологом-оргконсультантом.</p> <p><i>- уметь:</i></p> <p>использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки;</p> <p>выбирать целесообразные методы, средства и технологии для психологического изучения личности руководителя и его управленческой деятельности, а также оказания психологической помощи в решении организационно-управленческих задач;</p> <p>находить психологический компонент в деятельности организации и способы влияния на него.</p> <p><i>- владеть:</i></p> <p>основными навыками делового общения и технологиями разрешения управленческих и межличностных конфликтов;</p> <p>навыками проектирования исполнительских действий подчиненных;</p> <p>навыками разработки и осуществления мероприятий по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в коллективах и в организации в целом;</p> <p>методами программирования и сопровождения организационных изменений;</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>приемами составления алгоритмов анализа ситуаций, предполагающих активное воздействие, как на отдельную личность, так и на группы людей для выявления оптимальных условий и приемов воздействия;</p> <p>методами консультативной работы с персоналом и руководителями;</p> <p>различными способами анализа данных эмпирического исследования организации.</p> <p>навыками психологического анализа формальной, неформальной и технологической подструктур организации.</p>		
--	--	--	---	--	--

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика докладов

1. Основные этапы становления отечественного управленческого консультирования.
2. Теоретическая и методологическая основа управленческого консультирования: научный менеджмент, теория организаций, организационное поведение, стратегический маркетинг и т.д.
3. Сущность, цели и задачи управленческого консультирования.
4. Понятие управленческого консультирования.
5. Понятие диагностического консультирования.
6. Понятие процессного консультирования.
7. Функциональный подход к управленческому консультированию.
8. Понятие обучающего консультирования.
9. Профессиональный подход к управленческому консультированию.
10. Внутреннее и внешнее консультирование.
11. Характерные черты управленческого консультирования.
12. Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
13. Роли консультанта в управленческом консультировании.
14. Понятие клиента консалтинговых организаций.
15. Ассоциации управленческих консультантов в РФ.

Примерная тематика презентаций

1. Основные типы консалтинговых организаций.
2. Управленческое консультирование как деловая услуга.
3. Цели и задачи управленческого консультирования.
4. Принципы управленческого консультирования.
5. Основные формы установления цен на консультационные услуги.
6. Классификация управленческого консультирования.
7. Предмет управленческого консультирования.
8. Методы управленческого консультирования.
9. Этапы развития управленческого консультирования.
10. Понятие процесса управленческого консультирования.
11. Основные типы консультационных договоров.
12. Этап подготовки в управленческом консультировании.

Примерные темы устных опросов

1. Особенности индивидуального управленческого консультирования.
2. Управленческое консультирование в условиях новой экономики.
3. Подготовка кадров в службе управленческого консультирования.
4. Социально-психологические аспекты управленческого консультирования.
5. Перспективы развития управленческого консультирования в глобальном информационном сообществе.
6. Управленческое консультирование: управление внедрением нововведений.
7. Характеристика моделей управленческой консультационной деятельности.
8. Метод оценки организационного климата в клиентной организации.
9. Пути разрешения основных кризисных моментов в деятельности организации.
10. Основные черты управленческого консультирования в условиях кризисного управления.
11. Аналитико-экспертная сфера управленческого консультирования.
12. Аналитико-организационная сфера управленческого консультирования.
13. Управленческое консультирование как ключевое направление современного менеджмента.
14. Содержание диагностической работы управленческого консультанта.
15. Специфика профессиональной позиции консультанта в организации.
16. Особенности организации личностно-ориентированного направления в управленческом консультировании.
17. Коучинг как личностное и организационное консультирование.
18. Кадровое консультирование как средство развития организации.
19. Оценка результатов управленческого консультирования.
20. Основные направления деятельности управленческого консультанта в организации.
21. Управленческое консультирование: определение профессиональной компетентности.
22. Консультативная помощь в продвижении по службе, поддержании и сохранении работоспособности.
23. Основные направления деятельности управленческого консультанта в организации.

Темы контрольных работ (для заочной формы) и курсовых работ (для очной формы)

1. Коучинговый подход в организации.
2. Основные методы и упражнения для повышения личной эффективности. Мотивация достижения.
3. Миссия организации и роль бизнес-консультанта.
4. Стереотипы организационного общения. Деловой этикет.
5. Искусство самопрезентации, деловой этикет. Особенности публичного выступления.
6. Планирование карьеры.
7. Психологический механизм решения проблемных ситуаций.
8. Развитие личностных компетенций.
9. Эмоциональная компетентность в коучинге.
10. Развитие ассертивности.
11. Как выбрать свою компанию.
12. Управленческая эффективность руководителя.
13. Формирование корпоративной культуры.
14. Перспективы развития. SMART-цели.
15. Способы ведения дискуссии, спора, полемики, «мозгового штурма».
16. Интервью при приеме на работу.
17. Незаменимый сотрудник в компании.
18. Бизнес-консультирование для фрилансера.
19. Психологические качества лидера и руководителя.
20. Типовые сценарии при реализации мотиваций.
21. Локус контроля и отношение к работе.
22. Формирование профиля должности.

Типовые тестовые задания

1. Понятие “управление” включает целенаправленное взаимодействие
 - А. субъекта и методов управления,
 - Б. объекта и предмета управления,
 - В. руководителей управления,
 - Г. субъекта и объекта управления.
2. Предметом психологии управления является:
 - А. Социально-психологические особенности личности руководителя,
 - Б. Психологические процессы и явления, порождаемые совместной деятельностью по достижению целей организации,
 - В. Организации, подразделения и рабочие группы, объединенные единой целью,
 - Г. Управляющая подсистема как совместная деятельность иерархически взаимосвязанных руководителей.
3. Источниками психологии управления являются:
 - А. Теория и практика деятельности организаций,
 - Б. Теория управления, экономическая теория, концепции управления персоналом,
 - В. Социология и психология организационной деятельности,
 - Г. Теория управления, психология, социология организаций.
4. Целью психологии управления является:
 - А. Психологическое обеспечение деятельности руководителя организации,
 - Б. Разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем,
 - В. Психологический анализ и исследование закономерностей, механизмов и технологий управленческой деятельности,
 - Г. Разработка теоретических основ исследования проблем управления.
5. К основным видам управления относятся, такие виды, как:
 - А. Системное и административное,
 - Б. Рефлексивное и управление по отклонениям,
 - В. Бюрократическое и ситуативное,
 - Г. Открытое и автономное управление.
6. Группа людей, намеренно работающих совместно, деятельность которых сознательно координируется для достижения целей, это:
 - А. Ассоциация,
 - Б. Организация,
 - В. Диффузная группа,
 - Г. Референтная группа.
7. Основные черты организации как системы:
 - А. Ситуационность,
 - Б. Эффект синергии,
 - В. Дифференциация,
 - Г. Наличие структуры.
8. Концепции «операционного менеджмента» и «управленческих решений» рассматриваются:
 - А. В количественном подходе;
 - Б. В системном подходе;
 - В. В кибернетическом подходе;
 - Г. В ситуационном подходе.
9. Развитие принципов управления, описание функций управления, систематизированный подход к управлению – это вклад в теорию управления:
 - А. Школы научного управления
 - Б. Школы человеческих отношений
 - В. Школы административного управления

Г.Классической школы управления

10.Общими функциями управленческой деятельности являются:

А.Целеполагание, планирование, организации, регулирование, стимулирование и контроль

Б.Воспитание и перевоспитание, администрирование, экспертная

В.Стратегическая, консультативная, дисциплинарная

Г.Представительская, психотерапевтическая, коммуникативная, инновационная.

Примерные вопросы на экзамен по дисциплине

1. Объект, предмет и задачи психологии управления.
2. Историческое развитие управленческой мысли.
3. Характеристика основных теоретических подходов к управлению: процессного, системного, ситуативного.
4. Характеристика методов управления.
5. Психологическая характеристика деятельности руководителя.
6. Социально-психологические методы управления.
7. Планирование как функция управления, принципы и характеристика процесса планирования.
8. Организация как функция управления.
9. Делегирование управленческих полномочий.
10. Мотивирование персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации.
11. Управленческое решение: сущность, виды, этапы.
12. Психологические типы принятия управленческого решения.
13. Субъективные и объективные факторы принятия ошибочных решений.
14. Групповое решение, его виды и характеристика.
15. Контроль деятельности персонала: требования, виды, функции, психология неэффективного контроля.
16. Коммуникативная функция управления. Характеристика системы коммуникации в организации.
17. Эффективность управления- критерии и показатели.
18. Власть руководителя, властные полномочия и ресурсы.
19. Авторитет руководителя, его виды, факторы, закономерности функционирования.
20. Классификация и характеристика управленческих ролей.
21. Классические (традиционные) стили руководства и их характеристика.
22. Решетка стилей руководства. Р.Блейк и Д. Моутон.
23. Концепции руководства: теория черт личности, теория поведения.
24. Ситуационный подход в управлении.
25. Базовые и специфические техники управления, их характеристика.
26. Управленческий стресс и его преодоление.
27. Управление корпоративной культурой в организации.
28. Управление социально-психологическим климатом в организации.
29. Лидерство, его виды и характеристика.
30. Сущность и содержание организационно-управленческих конфликтов.
31. Деятельность руководителя по урегулированию организационных конфликтов.
32. Стилль управления: тип управленческой ориентации и функциональные стили.
33. Система управления: структура, виды, иерархия и уровни.
34. Управление совместной деятельностью рабочих групп в организации.
35. Особенности американской управленческой культуры.
36. Управленческая культура западноевропейских стран.
37. Японская управленческая культура и ее характеристика.
38. Современная российская управленческая культура (советская управленческая система как ее основа).

39. Характеристика управленческого общения. Требования к коммуникативным навыкам руководителя.
40. Теория потребностей Д. МакКлелланда.
41. Теория гигиенических и мотивирующих факторов Ф. Герцберга.
42. Теория «Существования, установления связей и роста» К. Альдерфера.
43. Теория «ожиданий» В. Врума.
44. Теория «усиления» В.Скиннера.
45. Теория управления «Х» и «У» Д.Мак-Грегора.
46. Теория жизненного цикла. П.Херси и К. Бланшар
47. Рамочное управление и условия его эффективного осуществления.
48. Управление посредством делегирования, его достоинства и недостатки.
49. Системное управление и требования, предъявляемые к нему.
50. Управление по целям: основные элементы и способы осуществления.
51. Профессионализм руководителя. Социально-психологическая и личностная компетентность руководителя.
52. Управление общественным мнением в организации.
53. Основные элементы и функции организации.
54. Социально-психологические характеристики группы как объекта управления.
- 55.
56. Управленческое консультирование за рубежом.
57. Источники становления и актуальное состояние организационного консультирования в России.
58. Понятие, объект, предмет и цели организационного консультирования.
59. Типы задач организационного консультирования.
60. Задачи и функции организационного консультанта.
61. Виды и характеристика ролей организационного консультанта.
62. Ответственность и независимость организационного консультанта.
63. Качества, знания и навыки, необходимые организационному консультанту.
64. Характеристика внешних и внутренних консультантов в организационном консультировании.
65. Характеристика и особенности коуч-консультирования.
66. Акмеологическое консультирование, его сущность и содержание.
67. Экспертное консультирование: цели, задачи, особенности и виды.
68. Цели, задачи и характеристика консультирования персонала организации.
69. Особенности консультирования руководящих кадров организации.
70. Психодиагностическое обеспечение консультирования персонала организации.
71. Основные этапы организационного консультирования и их характеристика.
72. Информационно-аналитическое консультирование.
73. Адаптационное консультирование.
74. Стимулирующее консультирование.
75. Корректирующее консультирование.
76. Реабилитационное консультирование.
77. Карьерное консультирование.
78. Консультирование увольняемых.
79. Организация как объект консультирования.
80. Методы организационного консультирования, их характеристика и предназначение.

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

Оценка качества учебной работы студентов по изучению дисциплины оценивается в баллах, и носит накопительный характер. Баллы суммируются в течение семестра, включают в

себя: написание рефератов, подготовку презентаций, работу на практических занятиях, самостоятельную работу студентов и оценку знаний на экзамене.

Распределение баллов по видам работ

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
Конспект	до 10 баллов
Доклад	до 10 баллов
Презентация	до 10 баллов
Опрос	до 10 баллов
Тестирование (для очной формы)	до 20 баллов
Контрольная работа (для заочной формы)	до 20 баллов
Экзамен	до 20 баллов

Курсовая работа оценивается в 100 баллов.

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 балла. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание доклада оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

2–4 балла. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения постав-

ленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Презентация оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов – содержание соответствует поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов – содержание презентации недостаточно полно раскрывает цели и задачи темы, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

2–4 балла – содержание презентации не отражает особенности проблематики избранной темы, не соответствует полностью поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 баллов – работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников работы является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 баллов. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Контрольная работа оценивается (заочная форма)

В качестве оценки используется следующие критерии:

15-20 баллов. Контрольная работа характеризуется тем, что студент полно раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой и литературными источ-

никами; изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию; правильно выполнил рисунки, чертежи, графики, сопутствующие ответу; показал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации при выполнении практического задания; продемонстрировал усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

8-14 баллов. Контрольная работа характеризуется тем, что в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа; допущена ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов либо в выкладках.

4-7 баллов. Контрольная работа характеризуется тем, что неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, в чертежах, выкладках; студент не справился с применением теории в новой ситуации при выполнении практического задания, но выполнил задания обязательного уровня сложности по данной теме;

0–3 балла. При изложении теоретического материала выявлена недостаточная сформированность основных знаний.

Критерии оценивания тестирования (для очной формы)

15-20 баллов за правильное выполнение более 85% заданий;

8-14 баллов за 70-84% правильно выполненных заданий;

4-7 баллов за 50-69% правильно выполненных заданий;

0-3 балла за 0-48 % правильно выполненных заданий.

Экзамен

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении экзамена учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических и лабораторных занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 5 баллов.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 4 балла.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы. Экзамен – 3 балла.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины. Экзамен не сдан – 2 балла.

При разработке оценочных средств контроля качества изучения модулей дисциплины, и дисциплины в целом, учитывались все виды связей между включенными в них знаниями, умениями, навыками, позволяющим установить качество сформированных у обучающихся компе-

тенций по видам деятельности и степень общей готовности выпускников к профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей дисциплины в качестве внешних экспертов должны активно использоваться работодатели (представители заинтересованных организаций).

Шкала соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам: 100-81% - «отлично» (5); 80-61% - «хорошо» (4); 60-41% - «удовлетворительно» (3); 40-21% - «неудовлетворительно» (2); 20-0% - «необходимо повторное изучение».

	Оценка по 5-балльной системе	Оценка по 100-балльной системе
5	Отлично	81-100
4	Хорошо	61-80
3	Удовлетворительно	41-60
2	Неудовлетворительно	21-40
1	Необходимо повторное изучение	0-20

Экзамен должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов студенты должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретенных в ходе изучения дисциплины.

Курсовая работа оценивается в 100 баллов.

При оценке знаний сдачи курсовой работы учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение обосновывать применение практических методов, техник в конкретных ситуациях деятельности.
6. Умение связать теорию с практикой.
7. Умение делать обобщения, выводы.

Виды и формы отработки текущих задолженностей:

Студент, пропустивший лекционное или семинарское занятие, обязан подготовить реферат по проблеме, сопряженной с темой занятия и представить его на первом семинарском или практическом занятии, следующим за пропущенным.

6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Балашов А. П. Менеджмент : Учебное пособие. _М.; Вузовский учебник : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015
2. Захарова Л.Н. Психология управления. – М.: Издательская группа "Логос", 2014.
3. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Юнити, 2012.
3. Козьяков Р.В. Психология управленческой деятельности. Учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2013.
4. Милорадова Н., Ишков А. Психология управленческой деятельности. - М.: Издательство МГСУ, 2014. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М., 2009.
5. Шуванов В.И. Социальная психология управления. – М.: Юнити-Дана, 2013.

6.2. Дополнительная литература

1. Абчук В. А. Менеджмент (учебник). – М.: Союз, 2002.
2. Архипова Н. И. Организационное управление. – М.: Приор, 1998.
3. Беляцкий Н. П. Менеджмент (основы лидерства). – М.: Новое знание, 2002.
4. Григорьева Н.Н. Организационное консультирование. М., 2006.
5. Друкер П. Эффективное управление. – М.: Гранд, 2002.
6. Жариков О.Н. Системный подход к управлению. – М., Юнити, 2001.
7. Кишиков Р.В. Психологические основы управления. – М.: МЦПРК «Лидер», 2006.
8. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования. – М., 2003.
9. Кузьмин И.Н. Психотехнологии и эффективный менеджмент. –М.: Техн. Школа бизнеса, 2004.
10. Мухин В.И. Основы теории управления. Учебник. – М.: Экзамен, 2002.
11. Невис Э. Организационное консультирование. СПб, 2002.
12. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб, 2003.
13. Почебут Л.Г., Чикер В.А.. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.
14. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М., 2001.
15. Удальцова М. В. Социология и психология управления (учебное пособие). – М.: Феникс, 2002.

7. Методические указания по освоению дисциплины

Выбор образовательных технологий, применяемых в ходе изучения дисциплины, зависит от особенностей самой дисциплины и реализуемых в ней целей и задач.

Учебная дисциплина предназначена для формирования у бакалавров психологического образования общекультурных и профессиональных компетенций, способствующих будущей профессиональной практической деятельности по обучению персонала организации. В этой связи в рамках дисциплины студентам должны быть представлены информационно-практические материалы как определенный вид деятельности специалистов в области организационной психологии.

В ходе освоения дисциплины, помимо знакомства с методами и средствами обучения персонала как системой практической деятельности, студенту необходимо осознать: а) существование законов и закономерностей развития психологических явлений и процессов, связанных с обучением и развитием; б) наличие обучающих технологий, средств развития персонала.

Целью изучения дисциплины является умение подтверждать существующие и выявлять новые закономерности в деятельности по управлению персоналом организации, превращать полученные знания в лично значимые факторы своего становления как специалиста-практика. Следовательно, формирование позитивного и заинтересованного отношения к изучению дисциплины является важной составляющей подготовки, т.к. это является необходимым условием успешного овладения специальностью и последующего профессионального становления в профессии.

Исходя из особенностей дисциплины, образовательной составляющей освоения дисциплины является: формирование представлений о возможностях применения методов, средств, технологий профессиональной деятельности по решению проблем организационного обучения.

Воспитательным компонентом изучения дисциплины является: формирование позитивного отношения к профессии практического психолога и содействие развитию мотивации к ее овладению; воспитание культуры самоорганизации своей учебной деятельности в подготовке к практической деятельности.

Развивающий аспект дисциплины включает стимулирование развития профессионального мышления будущего специалиста в области практической психологии,

формирование образа профессионала-практика психологической деятельности (когнитивная и ценностно-смысловая составляющая). В результате изучения дисциплины у бакалавра должна быть сформирована психологическая готовность к освоению психотехнологий обучения персонала в современных условиях, как профессиональной составляющей психолога.

В ходе освоения дисциплины осуществляется реализация компетентностного подхода, ввиду чего предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, в ходе учебного процесса в рамках курса составляет не менее 20 процентов аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов составляют не более 40 процентов аудиторных занятий.

7.1. Методические рекомендации к проведению лекций

Теоретическая часть курса изучается в виде лекций-бесед и самостоятельной работы студентов над рекомендованной литературой. Практическая часть курса отрабатывается в ходе личного участия студентов в практических занятиях. Обучение студентов в ходе практических занятий проводится в составе учебных подгрупп.

Лекционные занятия проводятся в информативно-проблемной форме. В информативной части лекции необходимо излагать основные систематизированные концепции и положения изучаемого предмета. Внимание обучаемых следует концентрировать на наиболее острых и ключевых проблемах дисциплины.

Проблемное изложение учебного материала необходимо проводить с целью обеспечения возможности творческого участия обучаемых в процессе усвоения новых знаний, формирования творческого мышления и познавательных интересов личности. Предполагается также сосредоточение усилий студентов на их самостоятельной работе по изучению рекомендованной литературы.

На лекциях обучение организуется путем последовательного введения студентов в общетеоретическую проблематику дисциплины. Основное внимание необходимо уделять раскрытию учебного материала, связанного, прежде всего, с предстоящей деятельностью психолога по решению практических задач.

Лекционные занятия должны сопровождаться иллюстративными материалами за счет использования традиционных (схемы, плакаты) и современных (кино-, видео-, аудио, компьютерных) методических средств.

7.2. Методические рекомендации к проведению практических занятий

Практическое занятие – решение конкретных задач, направленное в основном на приобретение новых фактических знаний и практических умений. Практические занятия предназначены для углубленного изучения дисциплины /модуля. Эта форма обучения направлена на практическое освоение и закрепление теоретического материала, изложенного на лекциях.

Практические занятия играют важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач совместно с преподавателем. Рекомендуется использовать практические занятия при изучении дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла, а также математического и естественнонаучного, а также при освоении базовых и профильных дисциплин профессионального цикла. К этой форме обучения можно отнести игровые имитационные методы.

7.3. Методические рекомендации к организации самостоятельной работы студентов

Особую роль в успешном овладении дисциплины играет самостоятельная работа бакалавра. Время, отведенное на самостоятельную подготовку, должно использоваться в целях формирования культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы, привития бакалаврам навыков в самостоятельном изучении программного материала, навыков информационного поиска, закрепления и углубления знаний, а также для подготовки к очередным занятиям и экзамену по дисциплине.

Самостоятельную работу бакалавров по дисциплине необходимо обеспечивать путём подготовки соответствующих методических рекомендаций, вопросов для самоконтроля, учебных пособий, а также проведением индивидуальных и групповых консультаций.

Преподавателю необходимо следить за публикациями в периодической печати по практико-ориентированным вопросам психологии, педагогики и рекомендовать появляющиеся статьи в печатных изданиях для изучения, осмысления и реферирования в ходе самостоятельной работы. Особое внимание необходимо обратить на такие журналы как «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Практическая психология», «Вестник МГОУ», «Управление персоналом», «Организационная психология», «Журнал практического психолога», «Управление персоналом», «Справочник по управлению персоналом» и др..

Самостоятельная работа бакалавров по дисциплине предполагает изучение ими отдельных тем курса, определённых программой. Основными видами и формами самостоятельной работы являются:

- рефлексия лекционных, семинарских и лабораторных занятий;
- выполнение заданий для самоконтроля;
- подготовка к семинарским и лабораторным занятиям, экзамену по дисциплине;
- выполнение заданий самостоятельной работы с отчётом в установленной форме;
- разработка отчётов по лабораторным занятиям;
- формирование портфолио выполненных работ и подготовленных отчётов.

Преподаватель формулирует учебную задачу по каждой теме и оценивает результаты самостоятельной работы бакалавров. Студенты самостоятельно выбирают учебные действия для решения поставленной преподавателем учебной задачи, планируют и контролируют ход своей работы.

Структура самостоятельной работы бакалавров по дисциплине складывается из системы отдельных действий, которые необходимы для полноценного усвоения ими содержания дисциплины, а также для формирования у них способности и готовности применять полученные знания в последующей учебной, а затем и профессиональной деятельности.

К таким действиям относятся:

- подбор литературы по той или иной теме курса (из перечня литературных источников, рекомендованных преподавателем);
- составление плана статьи, отрывка из монографии, книги;
- составление логической схемы, опорного конспекта по определённой теме курса;
- анализ научной статьи;
- анализ практических ситуаций деятельности (рефлексия произошедшего за время лекционного или практического занятия);
- формулирование выводов и практических рекомендаций по изучаемой теме.

Система самостоятельной работы бакалавров может быть разложена на составляющие её структурные элементы:

- чтение конспекта лекций;
- комментирование и конспектирование учебной и научной литературы;
- выполнение заданий по самоконтролю;
- выполнение домашних заданий при подготовке к практическому занятию;
- подготовка и выполнение контрольной работы (для заочной формы);
- подготовка к экзамену.

Чтение конспекта лекций имеет несколько целей: первая – вспомнить, о чем говорилось на лекциях; вторая – дополнить конспект некоторыми мыслями и примерами из жизни, подкрепляющими и углубляющими понимание ранее услышанного в лекциях; третья – прочитать в литературе то, что в лекции не могло быть раскрыто, но упоминалось особо, что студенту надо обратить на данный аспект особое внимание. В последнем случае конспект лекций служит своеобразным путеводителем, ориентирующим в дальнейшей работе: что и где прочитать, чтобы лучше и подробнее разобраться в тех вопросах, которые в лекциях только намечены, но не раскрыты.

Чтение и анализ рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учёбы бакалавров, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Читать эту литературу нужно по принципу: «идея, теория в одной, в другой и т.д. книгах». Во всех случаях изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Изучение литературы должно решать одновременно и задачу самоконтроля того, как усвоены знания, навыки и умения. Последнее нужно сделать своеобразным итогом овладения теорией.

Для определения уровня успеваемости и качества самостоятельной подготовки бакалавров целесообразно проводить текущий контроль. Текущий контроль может осуществляться при проведении каждого занятия посредством как письменных, так и устных опросов.

Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к экзамену, а сам экзамен становится, в том числе, и формой проверки качества самостоятельной учебной деятельности бакалавра.

8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ
Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru
pravo.gov.ru
www.edu.ru

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.