

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт общественных наук

Отделение «Факультет психологии»

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры общей психологии.  
Протокол от «08» июня 2019 г. №10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.09 Психологические технологии принятия и реализации управленческих  
решений

*(индекс, наименование дисциплины , в соответствии с учебным планом)*

37.04.01 «Психология»

*(код, наименование направления подготовки (специальности))*

«Психология управления»

*(направленность(и), профиль(и)/специализация(ии))*

Магистр

*(квалификация)*

Очная, очно-заочная, заочная

*(форма(ы) обучения)*

Год набора – 2020

Москва, 2019 г.

**Автор(ы)—составитель(и):**

Кандидат психологических наук, доцент  
кафедры акмеологии и психологии  
профессиональной деятельности  
*(ученое звание, ученая степень, должность)*

Марасанов Г.И.  
*(Ф.И.О)*

Декан факультета психологии, д.п.н., профессор  
*(наименование кафедры)*

Спиридонов В.Ф.  
*(Ф.И.О)*

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	9
3. Содержание и структура дисциплины.....	9
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	19
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	33
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	34
6.1. Основная литература.....	34
6.2. Дополнительная литература.....	34
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	35
6.4. Интернет-ресурсы.....	35
6.5. Иные источники.....	36
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	37

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине ,  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.09 «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.3	Способность определять основные причины снижения эффективности управленческих решений; моделировать сценарии эффективности психотехник; исследовать личностный и средовой ресурсы принятия решений; осуществлять самостоятельный анализ ситуаций принятия решения, выбор адекватных средств их оптимизации.
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Способность применять знания о физических различиях между людьми, исторически сложившиеся в ходе их развития в различной естественно-географической среде
ПК-3	Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических	ПК - 3.1	Способность проводить психологическую диагностику
		ПК - 3.2	Способность прогнозировать изменения уровня развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики,

	параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе		способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
		ПК-3.3	Способность комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
ПК-9	Способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	ПК-9.1	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава
		ПК-9.2	Способность формирования в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата
		ПК-9.3	Способность поддержания в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата
ПК-10	Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной	ПК - 10.1	Способность проводить оценку эффективности психологического климата
		ПК - 10.2	Способность организовывать взаимодействие в служебных коллективах
		ПК - 10.3	Способность создания и поддержания психологического климата, способствующего

	деятельности		оптимизации служебной деятельности
СК-3	Способность и готовность к планированию деятельности и самостоятельной работе при оказании экстренной психологической помощи в экстремальных и кризисных ситуациях, определению оптимального комплекса реабилитационных услуг и их поставщиков	СК-3.1	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением специализированных информационно-коммуникационных технологий
СК-1	Способность и готовность к междисциплинарному сотрудничеству со специалистами в области социальной сферы, медицины, реабилитации, образования и нейронаук	СК - 1.1	Способность осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОК-3	ОК-3.3	Сформированы знания: содержания, возможностей и ограничений, а также область полезного действия психотехник, обеспечивающих эффективность управленческих решений; вероятных затруднениях, препятствующих внедрению и успешному применению руководителем тех или иных психотехник в свою управленческую практику, а также оптимальных путей их трансляции руководителю как инициатору запроса;
		Сформированы умения: определять и различать психологические, организационные, экономические

		<p>причины снижения эффективности управленческих решений; моделировать вариативные и вероятностные сценарии ожидаемой эффективности гипотетически приемлемых психотехник, адекватных проблемам, заявленным руководителем как инициатором запроса;</p> <p>сформированы навыки: индивидуализированной презентации избранных психотехник и их адаптации к конкретным условиям и обстоятельствам, сложившимся в управляемом объекте, ориентируясь при этом на индивидуальность руководителя как инициатора запроса.</p>
ОПК-2	ОПК-2.1	<p>Сформированы знания: типичных, наиболее распространённых причин и предпосылок возникновения у руководителя неудовлетворённости уровнем эффективности принимаемых им и с его участием решений;</p> <p>Сформированы умения: исследовать личностный и средовой ресурсы принятия решений; и осуществлять самостоятельный анализ ситуаций подготовки и принятия решения, выбор адекватных средств их оптимизации.</p> <p>сформированы навыки: осуществления стратегического планирования; целесообразного изучения проблемного поля деятельности руководителя, имея в виду последующий анализ подлинных причин его субъективной неудовлетворённости эффективностью принимаемых решений;</p>
ПК-3	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать базовые законы психического развития в фило-социо- и онтогенезе и основные периодизации психического развития;</li> <li>факторы риска и жизнестойкости развития на различных этапах фило-социо- и онтогенеза;</li> <li>возрастно- психологические особенности человека на различных стадиях фило-социо- и онтогенеза</li> </ul> <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- адекватно учитывать психические процессы, состояния и индивидуальные различия человека при решении как широкого круга психологических задач, так и специальных задач контроля за ходом и динамикой психического развития человека, проведении работы по профилактике, коррекции и оптимизации развития личности на основе выделения</li> </ul>

		<p>факторов риска и жизнестойкости</p> <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владеть методами научного анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий;</li> <li>- владеть методами исследования психического развития человека в онтогенезе на различных возрастных стадиях.</li> </ul>
ПК-9	ПК-9.1 ПК-9.2 ПК-9.3.	<p>На уровне знаний: знать основные принципы и функции психологического консультирования; морально-этические нормы психологического консультирования; направления и методы различных школ психологического консультирования; специфику работы с различными категориями клиентов</p>
		<p>На уровне умений: умение соблюдать морально-этические нормы в процессе консультирования; определять специфику и методы работы с разными контингентами клиентов; использовать принципы и приемы различных школ психологического консультирования;</p>
		<p>На уровне навыков: навык устанавливать и поддерживать психологический контакт с клиентом; применять техники психологического консультирования</p>
ПК-10	ПК-10.1 ПК-10.2	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать организацию системы управления и обеспечения управленческой деятельности</li> </ul>
		<p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уметь решать управленческие задачи в условиях реально действующих психологических структур</li> </ul>
		<p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владеть способностью принимать оптимальные управленческие решения</li> </ul>
СК-3	СК-3.1	<p>на уровне знаний:</p> <p>знание теоретических подходов к анализу чрезвычайных ситуаций, экстремальных условий деятельности, динамики психических состояний и поведения, адаптивных возможностей личности</p>
		<p>на уровне умений:</p> <p>способность оказывать психологическую поддержку населению и кадрам управления в чрезвычайных ситуациях, диагностировать адаптивные возможности, восстанавливать функциональную работоспособность</p>
		<p>на уровне навыков:</p> <p>владение навыками подготовки к действиям в условиях экстремальности, самопомощи, психопрофилактики утомления и хронической усталости</p>



СК – 1	СК – 1.1	на уровне знаний: знание современных направлений психофизиологии, ее связи с другими психологическими дисциплинами
		на уровне умений: способность устанавливать сотрудничество со специалистами в области медицины, образования и нейронауки
		на уровне навыков: владение навыками построения коммуникационных связей в рамках смежных областей науки

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины:

4 зачетных единицы по учебному плану;

всего 144 часа, из них аудиторных 38 часа, на самостоятельную работу 70 часов, контроль-36 часов;

выделенных на контактную работу с преподавателем 38 часов (10 часов лекционные, 28 часов практические занятия).

Дисциплина Б1.В.09 «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений» входит в базовую часть по направлению подготовки 37.04.01 Психология магистерская программа «Психология управления». Дисциплина «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений» изучается на 2 курсе, 3 семестре, в соответствии с учебным планом. Дисциплина реализуется после изучения дисциплины «Методологические проблемы психологии», «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии».

## 3. Содержание и структура дисциплины

### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваем ости*, промежут очной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Общая характеристика научных и практических представлений о том, что такое «Психологическая технология», «управленческое решение», «эффективность»	12	2		2		8	Дд

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваем ости*, промежут очной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 2	Предпосылки возникновения запроса руководителей на поиск и апробацию субъективно новых способов принятия управленческого решения, повышающих его эффективность	12	2		2		8	КР
Тема 3	Личностно-профессиональные ресурсы руководителя как средство повышения эффективности его управленческих решений.	12	2		2		8	КР
Тема 4	Потенциал коллегиальности в наращивании эффективности управленческих решений	12	2		2		8	КР
Тема 5	Психологические технологии, повышающие эффективность управленческих решений в области стимулирования персонала	14	2		4		8	Дд
Тема 6	Возможности наращивания эффективности управленческих решений в текущей работе с персоналом (приём, увольнение, распоряжение, собеседование)	12			4		8	Дд
Тема 7	Приёмы, способы и алгоритмы, обеспечивающие эффективность управленческого решения	12			4		8	Дд

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваем ости*, промежут очной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	при взаимодействии руководителя с внешней по отношению к управляемому объекту социально-экономической средой.							
Тема 8	Психологические технологии, способствующие генерации и принятию новационных управленческих решений	12			4		8	Дд
Тема 9	Приёмы, способы, техники коучинга, консультативной психологической помощи руководителю, направленные на преодоление проблем, снижающих эффективность управленческих решений	10			4		6	Дд
Промежуточная аттестация		Экза мен/ 36						Экз
Всего:		144/4	10		28		70	

**Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Общая характеристика научных и практических представлений о том, что такое «Психологическая	12	2		2		8	Дд

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваем ости*, промежут очной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	технология», «управленческое решение», «эффективность»							
Тема 2	Предпосылки возникновения запроса руководителей на поиск и апробацию субъективно новых способов принятия управленческого решения, повышающих его эффективность	12	2		2		8	КР
Тема 3	Личностно- профессиональные ресурсы руководителя как средство повышения эффективности его управленческих решений.	12	2		2		8	КР
Тема 4	Потенциал коллегиальности в наращивании эффективности управленческих решений	12	2		2		8	КР
Тема 5	Психологические технологии, повышающие эффективность управленческих решений в области стимулирования персонала	14			6		8	Дд
Тема 6	Возможности наращивания эффективности управленческих решений в текущей работе с персоналом (приём, увольнение, распоряжение, собеседование)	12			6		6	Дд
Тема 7	Приёмы, способы и	12			6		6	Дд

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваем ости*, промежут очной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	алгоритмы, обеспечивающие эффективность управленческого решения при взаимодействии руководителя с внешней по отношению к управляемому объекту социально-экономической средой.							
Тема 8	Психологические технологии, способствующие генерации и принятию новационных управленческих решений	12			6		6	Дд
Тема 9	Приёмы, способы, техники коучинга, консультативной психологической помощи руководителю, направленные на преодоление проблем, снижающих эффективность управленческих решений	10			6		4	Дд
Промежуточная аттестация		Экза мен/ 36						Экз
Всего:		144/4	8		38		62	

*Заочная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваем ости*, промежут очной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Общая характеристика научных и практических представлений о том, что такое «Психологическая технология», «управленческое решение», «эффективность»	16	2		2		12	Дд
Тема 2	Предпосылки возникновения запроса руководителей на поиск и апробацию субъективно новых способов принятия управленческого решения, повышающих его эффективность	16	2				14	КР
Тема 3	Личностно-профессиональные ресурсы руководителя как средство повышения эффективности его управленческих решений.	14	2				12	КР
Тема 4	Потенциал коллегиальности в наращивании эффективности управленческих решений	16	2				14	КР
Тема 5	Психологические технологии, повышающие эффективность управленческих решений в области стимулирования персонала	14			2		12	Дд
Тема 6	Возможности наращивания эффективности управленческих решений в текущей работе с персоналом (приём,	16			2		14	Дд

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваем ости*, промежут очной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	увольнение, распоряжение, собеседование)							
Тема 7	Приёмы, способы и алгоритмы, обеспечивающие эффективность управленческого решения при взаимодействии руководителя с внешней по отношению к управляемому объекту социально-экономической средой.	15			2		13	Дд
Тема 8	Психологические технологии, способствующие генерации и принятию новационных управленческих решений	14	2		2		10	Дд
Тема 9	Приёмы, способы, техники коучинга, консультативной психологической помощи руководителю, направленные на преодоление проблем, снижающих эффективность управленческих решений	14	2		2		10	Дд
Промежуточная аттестация		Экза мен/ 9						Экз
Всего:		144/4	12		12		111	

\*(Дд) – доклад; (КР) – контрольная работа;

\*\* (Экз) – экзамен

## Содержание дисциплины

### **Тема 1. Общая характеристика научных и практических представлений о том, что такое «Психологическая технология», «управленческое решение», «эффективность»**

Эволюция содержания понятия «психологическая технология» в советской и российской психологической науке. Психотехническое и естественнонаучное знание: общее и особенное. Разновидности решений: профессиональное, личностное, исполнительское, управленческое. Решение задач и проблем. Сущностные отличия проблемы от задачи. Характеристики управленческого решения: срочность, вариативность, степень предсказуемости эффекта, побочные эффекты, образование новых проблем, эффективность, продуктивность, результативность, степень отсроченности результата/эффекта и т.д

### **Тема 2. Предпосылки возникновения запроса руководителей на поиск и апробацию субъективно новых способов принятия управленческого решения, повышающих его эффективность**

Три вида причин неудовлетворённости руководителя способами принятия решений, сложившимися в управляемом им объекте. *Экономические причины* неудовлетворённости: общее снижение финансового результата; рост себестоимости отдельных бизнес-процессов; рост затрат на комплектующие, сырьё, прочие закупки; рост затрат на персонал; рост представительских расходов, обеспечивающих благоприятную внешнюю социальную среду; снижение качества клиентской базы. *Организационные причины* неудовлетворённости: размытость зон ответственности между подразделениями и отдельными работниками; низкое качество бизнес-процессов и внутрифирменных коммуникаций; низкое качество обратной связи по вертикали; низкое качество информации, необходимой для принятия решений. *Психологические*: зависть, ревность, подозрительность и недоверчивость, властность, необоснованные притязания, азарт и проч. Мотивы руководителя, побуждающие его к изменениям привычных методов принятия управленческого решения (декларируемые и реальные). Пути и методы консультативной работы с руководителем, обеспечивающие прояснение истинных причин его неудовлетворённости эффективностью принимаемых решений

### **Тема 3. Личностно-профессиональные ресурсы руководителя как средство повышения эффективности его управленческих решений.**



Привычные приемы повышения эффективности управленческих решений, используемые руководителями: самообразование, краткосрочные тренинги, перераспределение зон персональной ответственности, обновление управленческой команды, делегирование отдельных функций, перевод под личное управление ранее делегированных зон ответственности. Инициирование консультирующим психологом процессов диалогического общения с руководителем, создающих условия для осознания ограничений, низкой результативности типовых и привычных приемов повышения эффективности управленческих решений. Освоение практики инициирования диалогического общения со статусным собеседником. Проблематизация как условие принятия руководителем субъективно новых для него психотехник управленческой деятельности.

#### **Тема 4. Потенциал коллегиальности в наращивании эффективности управленческих решений**

Характеристики задач и проблем, решение и преодоление которых наиболее эффективно коллективными усилиями управленческой команды. Психологические технологии принятия коллегиальных решений. Психологические технологии проведения проблемных совещаний. Подготовка и итоги проблемных совещаний как самостоятельные управленческие задачи. Последующий контроль. Персонификация ответственности. Временные рабочие группы.

#### **Тема 5. Психологические технологии, повышающие эффективность управленческих решений в области стимулирования персонала**

Общие ориентиры, обеспечивающие эффективность управленческих решений в области стимулирования. Проблема соответствия мотива и стимула. Психологические технологии, обеспечивающие сохранение побуждающего потенциала действующей системы стимулирования. Психологический потенциал «ключевых показателей эффективности»: возможности, ограничения, психотехники, модернизирующие KPI без дополнительных материальных вложений.

#### **Тема 6. Возможности наращивания эффективности управленческих решений в текущей работе с персоналом (приём, увольнение, распоряжение, собеседование)**

Психологические технологии, обеспечивающие эффективность:

- Собеседования с претендентом на должность;

- Устного управленческого распоряжения;
- Эмоционально стимулирующей поддержки подчинённого;
- Устного порицания как средства негативного стимулирования;
- Текущего собеседования с действующим сотрудником;
- Побуждения к увольнению по собственному желанию никчёмного работника, и т.д.

#### **Тема 7. Приёмы, способы и алгоритмы, обеспечивающие эффективность управленческого решения при взаимодействии руководителя с внешней по отношению к управляемому объекту социально-экономической средой.**

Приемы и способы поддержания позитивных эмоционально-деловых отношений с людьми и структурами, значимыми и полезными для развития и устойчивого функционирования управляемого объекта. Общая схема проведения деловых встреч. Частные психотехники, обеспечивающие решение последовательности психологических задач на деловых встречах. Приёмы установления эмоционального контакта. Способы общения не «на равных», а на основе взаимодополняющих проявлений уважения к партнеру и уважения к себе (самоуважения). Психотехника «расспрос – отслушивание – альтернатива». Психотехника «цена – выгода». Психотехники «преодоление “вопросов”» и «констатация позитива».

#### **Тема 8. Психологические технологии, способствующие генерации и принятию новационных управленческих решений**

Психологические технологии, генерирующие организационные и бизнес-новации средствами модераций. Психологическая технология проясняющая неявные противоречия в образе желаемого будущего управляемого объекта. Психологическая технология, основанная на конкретизации образа желаемого будущего. Психологическая технология, базирующаяся на парадоксальной интенции.

#### **Тема 9 Приёмы, способы, техники коучинга, консультативной психологической помощи руководителю, направленные на преодоление проблем, снижающих эффективность управленческих решений**

Пути, используемые психологом-консультантом (коучем) для надёжного и устойчивого выхода на уровень диалогического общения с клиентом-руководителем: опора на прецеденты, ролевая гибкость, эмоциональная выразительность, лаконичность, вовлечённость. Освоение консультативных навыков диалогического развертывания

базовых противоречий в деятельности руководителя, концентрирующихся вокруг следующих содержаний:

- цели дальние – краткие;
- интересы подчинённых – интересы организации;
- стабильность – новации; риск – анализ;
- близость – дистанция;
- публичность руководителя – закрытость и т.д.

Техники уместного и целесообразного обсуждения оптимальных путей преодоления названных противоречий.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.09 «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

<b>Тема</b>	<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
<b>1.</b> Общая характеристика научных и практических представлений о том, что такое «Психологическая технология», «управленческое решение», «эффективность»	Работа на семинаре, доклад
<b>2.</b> Предпосылки возникновения запроса руководителей на поиск и апробацию субъективно новых способов принятия управленческого решения, повышающих его эффективность	Контрольная работа
<b>3.</b> Личностно-профессиональные ресурсы руководителя как средство повышения эффективности его управленческих решений.	Контрольная работа
<b>4.</b> Потенциал коллегиальности в наращивании эффективности управленческих решений	Контрольная работа
<b>5.</b> Психологические технологии, повышающие эффективность управленческих решений в области стимулирования персонала	Работа на семинаре, доклад
<b>6.</b> Возможности наращивания эффективности управленческих	Работа на семинаре, доклад

решений в текущей работе с персоналом (приём, увольнение, распоряжение, собеседование)	
<b>7.</b> Приёмы, способы и алгоритмы, обеспечивающие эффективность управленческого решения при взаимодействии руководителя с внешней по отношению к управляемому объекту социально-экономической средой.	Работа на семинаре, доклад
<b>8.</b> Психологические технологии, способствующие генерации и принятию новационных управленческих решений	Работа на семинаре, доклад
<b>9.</b> Приёмы, способы, техники коучинга, консультативной психологической помощи руководителю, направленные на преодоление проблем, снижающих эффективность управленческих решений	Работа на семинаре, доклад

#### **4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):**

- 1) письменная рефлексия (самостоятельное заполнение итоговой аттестационной рабочей тетради с тестовыми заданиями различного типа);
- 2) устная рефлексия (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

##### **Типовые оценочные материалы по теме 1:**

###### Темы для доклада:

1. Эволюция содержания понятия «психологическая технология» в советской и российской психологической науке.
2. Психотехническое и естественнонаучное знание: общее и особенное. Разновидности решений: профессиональное, личностное, исполнительское, управленческое. Решение задач и проблем.
3. Сущностные отличия проблемы от задачи.
4. Характеристики управленческого решения: срочность, вариативность, степень предсказуемости эффекта, побочные эффекты, образование новых проблем, эффективность, продуктивность, результативность, степень отсроченности результата/эффекта и т.д.

##### **Типовые оценочные материалы по теме 2:**

###### Вопросы контрольной работы:

1. На какие группы можно разделить разнообразие причин неудовлетворённости руководителя способами принятия решений, сложившимися в управляемом им объекте?

2. В чем проявляются и по каким признакам опознаются *экономические причины* неудовлетворённости руководителя эффективностью управленческих решений?
3. В чем проявляются и по каким признакам опознаются *организационные причины* неудовлетворённости руководителя эффективностью управленческих решений?
4. В чем проявляются и по каким признакам опознаются *психологические причины* неудовлетворённости руководителя эффективностью управленческих решений?

### **Типовые оценочные материалы по теме 3:**

Вопросы контрольной работы:

1. В чем состоят привычные приемы повышения эффективности управленческих решений, используемые руководителями?
2. Какова область полезного действия привычных приёмов, наиболее часто используемых руководителем с целью повышения эффективности принимаемых решений?
3. Как и зачем консультирующие психологи инициируют процессы диалогического общения с руководителем, обеспечивающие условия для осознания им привычных психологических представлений о результативности типовых и привычных приемов повышения эффективности управленческих решений.
4. Что является определяющим условием принятия руководителем субъективно новых для него психотехник управленческой деятельности, и в чем это условие состоит?

### **Типовые оценочные материалы по теме 4:**

Вопросы контрольной работы:

1. Как можно охарактеризовать круг задач и проблем, решение и преодоление которых наиболее эффективно коллективными усилиями управленческой команды?
2. Из каких элементов состоят психотехники принятия коллегиальных решений, психотехники проведения проблемных совещаний?
3. На какие ключевые элементы подготовки проблемных совещаний целесообразно ориентировать руководителя?
4. Почему последующий контроль выполнения коллегиальных решений представляет собой самостоятельную управленческую задачу? Как психологически обеспечивается преодоление сопротивлений персонификации ответственности?

### **Типовые оценочные материалы по теме 5:**

Темы для доклада:

1. Общие ориентиры, обеспечивающие эффективность управленческих решений в области стимулирования.
2. Проблема соответствия мотива и стимула.
3. Психологические технологии, обеспечивающие сохранение побуждающего потенциала действующей системы стимулирования.
4. Психологический потенциал «ключевых показателей эффективности»: возможности, ограничения, психотехники, модернизирующие KPI без дополнительных материальных вложений.

### **Типовые оценочные материалы по теме 6:**

Темы для доклада:

1. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность устного управленческого распоряжения?
2. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность эмоционально стимулирующей поддержки подчинённого;
3. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность порицания как средства побуждения к эффективной работе?
4. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность собеседования с претендентом на должность, текущего собеседования с действующим сотрудником, побуждения человека уволиться по собственному желанию?

#### **Типовые оценочные материалы по теме 7:**

Темы для доклада:

1. Приемы и способы поддержания позитивных эмоционально-деловых отношений с людьми и структурами, значимыми и полезными для развития и устойчивого функционирования управляемого объекта.
2. Общая схема проведения деловых встреч.
3. Частные психотехники, обеспечивающие решение последовательности психологических задач на деловых встречах.
4. Приёмы установления эмоционального контакта.
5. Способы общения не «на равных», а на основе взаимодополняющих проявлений уважения к партнеру и уважения к себе (самоуважения).
6. Психотехника «расспрос – отслушивание – альтернатива». Психотехника «цена – выгода». Психотехники «преодоление “вопросов”» и «констатация позитива».

#### **Типовые оценочные материалы по теме 8:**

Темы для доклада:

1. Психологические технологии, генерирующие организационные и бизнес-новации средствами модераций.
2. Психологическая технология проясняющая неявные противоречия в образе желаемого будущего управляемого объекта.
3. Психологическая технология, основанная на конкретизации образа желаемого будущего.
4. Психологическая технология, базирующаяся на парадоксальной интенции.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 9:**

Темы для доклада:

1. Пути, используемые психологом-консультантом (коучем) для надёжного и устойчивого выхода на уровень диалогического общения с клиентом-руководителем: опора на прецеденты, ролевая гибкость, эмоциональная выразительность, лаконичность, вовлечённость.

2. Освоение консультативных навыков диалогического развертывания базовых противоречий в деятельности руководителя, концентрирующихся вокруг следующих содержаний.
3. Техники уместного и целесообразного обсуждения оптимальных путей преодоления названных противоречий.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

##### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.3	Способность определять основные причины снижения эффективности управленческих решений; моделировать сценарии эффективности психотехник; исследовать личностный и средовой ресурсы принятия решений; осуществлять самостоятельный анализ ситуаций принятия решения, выбор адекватных средств их оптимизации.
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Способность применять знания о физических различиях между людьми, исторически сложившиеся в ходе их развития в различной естественно-географической среде

ПК-3	Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	ПК - 3.1	Способность проводить психологическую диагностику
		ПК - 3.2	Способность прогнозировать изменения уровня развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
		ПК - 3.3	Способность комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
ПК-9	Способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	ПК-9.1	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава
		ПК-9.2	Способность формирования в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата
		ПК-9.3	Способность поддержания в служебных (учебных)



			коллективах благоприятного психологического климата
ПК-10	Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПК - 10.1	Способность проводить оценку эффективности психологического климата
		ПК - 10.2	Способность организовывать взаимодействие в служебных коллективах
		ПК - 10.3	Способность создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности
СК-3	Способность и готовность к планированию деятельности и самостоятельной работе при оказании экстренной психологической помощи в экстремальных и кризисных ситуациях, определению оптимального комплекса реабилитационных услуг и их поставщиков	СК-3.1	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением специализированных информационно-коммуникационных технологий
СК-1	Способность и готовность к междисциплинарному сотрудничеству со специалистами в области социальной сферы, медицины, реабилитации, образования и нейронаук	СК - 1.1	Способность осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности
Этап освоения компетенции	Показатель оценивания		Критерий оценивания

ОК-3.3	<p>знает содержание, возможностей и ограничений, а также область полезного действия психотехник, обеспечивающих эффективность управленческих решений; вероятных затруднениях, препятствующих внедрению и успешному применению руководителем тех или иных психотехник в свою управленческую практику, а также оптимальных путей их трансляции руководителю как инициатору запроса;</p> <p>умеет определять и различать психологические, организационные, экономические причины снижения эффективности управленческих решений; моделировать вариативные и вероятностные сценарии ожидаемой эффективности гипотетически приемлемых психотехник, адекватных проблемам, заявленным руководителем как инициатором запроса;</p> <p>способен выполнять индивидуализированную презентацию избранных психотехник и их адаптацию к конкретным условиям и обстоятельствам, сложившимся в управляемом объекте, ориентируясь при этом на индивидуальность руководителя как инициатора запроса.);</p>	<p>Имеет навык целесообразного изучения проблемного поля деятельности руководителя;</p> <p>готов к индивидуализированной презентации избранных психотехник и их адаптации к конкретным условиям и обстоятельствам, сложившимся в управляемом объекте;</p> <p>Ориентируется в применении в реальной практике алгоритмов и методов управления процессом разработки и принятия решения</p>
ОПК-2.1	<p>знает типичные, наиболее распространённые причины и предпосылки возникновения у руководителя неудовлетворённости уровнем эффективности принимаемых им и с его участием решений;</p> <p>умеет исследовать личностный и средовой ресурсы принятия решений; и осуществлять самостоятельный анализ ситуаций подготовки и принятия решения, выбор адекватных средств их оптимизации;</p> <p>осуществляет стратегического планирования; целесообразного изучения проблемного поля деятельности руководителя, имея в виду последующий анализ подлинных причин его субъективной неудовлетворённости эффективностью принимаемых решений;</p>	<p>Умение эффективной коммуникации внутри коллектива.</p> <p>Исключены конфликтные ситуации, возникающие на основе различий.</p> <p>Названы все особенности профессионального коллектива.</p>
ПК-3.1	<p>систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке)</p>	<p>- использует базовые методы диагностики личностных черт</p>

		личности, акцентуаций и т.д - умеет интерпретировать полученные результаты
ПК-3.2	умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- анализирует изменения уровня развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
ПК-3.3	систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке) умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- оценивает качество источников, основываясь на принципах библиографической культуры
ПК-9.1	систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке)	- умеет консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава
ПК-9.2	умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- умеет организовывать эффективное взаимодействие в служебных

		коллективах - использует психологические технологии, ориентированные на формирование в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата
ПК-9.3	систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке) умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- умеет осуществлять комплекс мер по поддержанию в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата
ПК-10.1	систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке)	- использует базовые методы оценки эффективности психологического климата - умеет интерпретировать полученные результаты
ПК-10.2	умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- анализирует организацию взаимодействия в служебных коллективах - умеет организовывать эффективное взаимодействие в служебных коллективах
ПК-10.3	систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке) умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- оценивает результаты внедрения инноваций и результаты создания и поддержания психологического климата, способствующего

		оптимизации служебной деятельности
СК-3.1	<p>Знает теоретические подходы к анализу чрезвычайных ситуаций, экстремальные условия деятельности, динамику психических состояний и поведения, адаптивные возможности личности</p> <p>Способен оказывать психологическую поддержку населению и кадрам управления в чрезвычайных ситуациях, диагностировать адаптивные возможности, восстанавливать функциональную работоспособность</p> <p>Владеет навыками подготовки к действиям в условиях экстремальности, самопомощи, психопрофилактики утомления и хронической усталости</p>	<p>- использует базовые категории и понятия психологии служебной деятельности</p> <p>- владеет специализированными информационно-коммуникационными технологиями при решении стандартных задач профессиональной деятельности</p> <p>-владеет навыками решения профессиональных задач в экстремальных условиях</p>
СК – 1.1	<p>Знает современные направления психофизиологии, ее связи с другими психологическими дисциплинами</p> <p>Способен устанавливать сотрудничество со специалистами в области медицины, образования и нейронауки</p> <p>Владеет навыками построения коммуникационных связей в рамках смежных областей науки</p>	<p>Умеет осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности</p>

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

##### Вопросы к экзамену

1. В чём различия и сходство между психотехническим и естественнонаучным знанием?
2. По каким показателям полезно анализировать управленческое решение?
3. Каковы сущностные характеристики задачи и проблемы?
4. Как соотносятся между собой такие понятия как «эффективность», «результативность», «продуктивность»?
5. На какие группы можно разделить разнообразие причин неудовлетворённости руководителя способами принятия решений, сложившимися в управляемом им объекте?

6. В чем проявляются и по каким признакам опознаются *экономические причины* неудовлетворённости руководителя эффективностью управленческих решений?
7. В чем проявляются и по каким признакам опознаются *организационные причины* неудовлетворённости руководителя эффективностью управленческих решений?
8. В чем проявляются и по каким признакам опознаются *психологические причины* неудовлетворённости руководителя эффективностью управленческих решений?
9. В чем состоят привычные приемы повышения эффективности управленческих решений, используемые руководителями?
10. Какова область полезного действия привычных приёмов, наиболее часто используемых руководителем с целью повышения эффективности принимаемых решений?
11. Как и зачем консультирующие психологи инициируют процессы диалогического общения с руководителем, обеспечивающие условия для осознания им привычных психологических представлений о результативности типовых и привычных приемов повышения эффективности управленческих решений.
12. Что является определяющим условием принятия руководителем субъективно новых для него психотехник управленческой деятельности, и в чем это условие состоит?
13. Как можно охарактеризовать круг задач и проблем, решение и преодоление которых наиболее эффективно коллективными усилиями управленческой команды?
14. Из каких элементов состоят психотехники принятия коллегиальных решений, психотехники проведения проблемных совещаний?
15. На какие ключевые элементы подготовки проблемных совещаний целесообразно ориентировать руководителя?
16. Почему последующий контроль выполнения коллегиальных решений представляет собой самостоятельную управленческую задачу? Как психологически обеспечивается преодоление сопротивлений персонификации ответственности?
17. Каковы общие ориентиры, обеспечивающие эффективность управленческих решений в области стимулирования?
18. В чём состоит проблема соответствия мотива и стимула, если рассматривать её применительно к задачам повышения эффективности деятельности персонала в организации?
19. Что следует учитывать в конструировании психотехник, направленных на сохранение и развитие психологического потенциала «ключевых показателей эффективности» (КПИ)?
20. Где в содержании алгоритмов, на основании которых составляются психотехники, побуждающие персонал к эффективной работе, учитывается баланс между отрицательными и положительными стимулами? Каким должен быть этот баланс?
21. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность устного управленческого распоряжения?
22. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность эмоционально стимулирующей поддержки подчинённого;
23. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность порицания как средства побуждения к эффективной работе?
24. Как строятся частные психотехники, обеспечивающие эффективность собеседования с претендентом на должность, текущего собеседования с действующим сотрудником, побуждения человека уволиться по собственному желанию?
25. На каких психологических закономерностях базируются приемы и способы поддержания позитивных эмоционально-деловых отношений с людьми и структурами,

значимыми и полезными для развития и устойчивого функционирования управляемого объекта?

26. Как выглядит общая схема проведения деловых встреч? Почему эта схема строится именно так, а не иначе?

27. Какие варианты частных психотехник, обеспечивающих решение последовательности психологических задач на деловых встречах, оказываются наиболее востребованными большинством руководителей, и почему?

28. Из каких элементов состоят приёмы установления эмоционального контакта, техники расспроса, «отслушивания», альтернативных предложений, позитивных констатаций? Почему именно такие варианты построения этих приёмов оказываются эффективными на практике?

29. Из каких элементов состоят психотехники, генерирующие организационные новации средствами модераций?

30. За счёт чего психотехника, построенная на приемах прояснения неявных противоречий в образе желаемого будущего управляемого объекта, обеспечивает благоприятные условия для создания новационного продукта (идеи, технологии, изделия, бизнес-процессы и проч.)?

31. Каков механизм воздействия психотехники, основанной на конкретизации образа желаемого будущего?

32. Каковы возможности и ограничения психотехники, базирующейся на парадоксальной интенции?

33. Что обеспечивает психологу-консультанту благоприятные условия для надёжного и устойчивого выхода на уровень диалогического общения с клиентом-руководителем?

34. В чем состоят основные консультативные навыки диалогического общения?

35. Какие противоречия в деятельности руководителя являются частыми причинами недостаточной эффективности его управленческой деятельности?

36. Как в рамках консультативной встречи следует вести обсуждение путей преодоления противоречий в управленческой деятельности, актуальных для конкретного руководителя?

### Шкала оценивания

Оценка	Требования к знаниям
5, «отлично»	Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях

	по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
4, «хорошо»	Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в объеме вопросов (зачетного) тестового материала; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, умение его использовать в решении профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; усвоение основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам (зачетного) тестового материала и давать им сравнительную оценку.
3, «удовлетворительно»	Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знание части основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала; использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изученных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала.
2, «неудовлетворительно»	Отсутствие знаний и компетенции у студента в рамках вопросов (зачетного) тестового материала или отказ от ответа Студент показал фрагментарные знания в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала, а также неумение использовать научную терминологию дисциплин (зачетного) тестового материала, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок.

#### 4.4. Методические материалы.

##### Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (дискуссия, коллоквиум, обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой



дисциплине):

- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

*Активность студента* на лекциях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

*Оценивание студента* осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

### **Промежуточная аттестация**

*Промежуточная аттестация* студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему ФГОС ВО. Оценивание проводится на контрольной неделе (*рубежный контроль*) один раз в семестр и/или в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (тестирование) и устного собеседования (в день экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – *итоговый рейтинг*, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к экзамену по дисциплине.

*Экзамен* принимает ведущий преподаватель. В порядке исключения в случае, если студент после выполнения письменного экзаменационного блока (тестирование) набрал максимально возможный рейтинг (100 баллов), по решению преподавателя зачет может быть принят «автоматически» и проставлен по итогам рейтинга. Во всех других случаях экзамен в обязательном порядке включает в себя также устный блок (собеседование по билетам), в рамках которого экзаменатору предоставляется также право задавать студентам дополнительные вопросы в объеме содержания дисциплины.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного программой.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

1. Для подготовки к лекционному занятию, студент использует учебники из списка основной литературы
2. Для лекционного занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.

Алгоритм составления конспекта:

- а) Прочитать материал.

- б) Сформулировать 6 вопросов по прочитанному материалу.
  - с) Записать вопрос и ответ на него.
3. Для подготовки к семинарским занятиям студент готовит материал по выбранной теме, используя список основной/дополнительной литературы и информационного ресурса.

**6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

**6.1. Основная литература**

1. Кавун, Л. В. Психология личности. Теории зарубежных психологов : учеб. пособие для вузов / Л. В. Кавун. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 109 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-07439-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438035>
2. Величковский, Б. М. Когнитивная наука. Основы психологии познания в 2 т. Том 1 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Б. М. Величковский. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 405 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-06615-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437416>
3. Величковский, Б. М. Когнитивная наука. Основы психологии познания в 2 т. Том 2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Б. М. Величковский. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 386 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-06807-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437723>
4. Скибицкий, Э. Г. Общая психология. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, И. Ю. Скибицкая, М. Г. Шудра. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск : Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2016. — 57 с. — ISBN 978-5-7795-0793-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68798.html>
5. Гуревич, П. С. Психология [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / П. С. Гуревич. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. — 319 с. — ISBN 5-238-00905-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8120.html>

**6.2. Дополнительная литература:**

1. Грей Д., Браун С., Макануфо Дж. Эвристическое формирование идей // Геймшторминг. Игры, в которые играет бизнес. — Спб.: Питер, 2012. С. 122 – 123.
2. Крогерус Микаэль книга решений. 50 моделей стратегического мышления. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес. 2012.- 208 с.
3. Митин А.Н. Психология управления. — М. : Волтерс Клувер, 2011. — 400 с. — ISBN 978-5-466-00637-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/16794.html> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Оуэн Дж. Как управлять людьми. Способы воздействия на окружающих. М., 2011.

5. Фридман А., Управление мышлением подчинённых. Центрирующие парадигмы. М., 2010.
6. Чалдини Р. Психология влияния. М., 2010.
7. Глейтман Г., Фридлунд А., Райсберг Д. Мыслительный процесс: рассуждение и принятие решения // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 3.: Субъект познания. Книга 2 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 515 – 525.
8. Зильберман М. Почему команда не способна принимать решения? // Консалтинг: методы и технологии. – 2-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2012. С. 80 – 88.
9. Зуб А.Т. Принятие управленческих решений // Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М., 2014. С. 100 – 138.
10. Тверски А., Канеман Д. Принятие решений в условиях неопределенности: правила и предубеждения // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 3.: Субъект познания. Книга 2 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 525 – 544.

### **6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).  
[http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie\\_o\\_samostoyatelnoi\\_rabote.pdf](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

### **6.4. Интернет-ресурсы**

1. Электронная библиотека по психологии «Куб» <http://www.koob.ru/>
2. Электронная библиотека по психологии Букварь – <http://bookap.info/>
3. Все о психологии – <http://www.allpsychology.ru/index.php>
4. Рекомендации учащимся - <http://www.studygs.net/russian/index.htm>
5. Сайт для аспирантов <http://www.aspirantura.spb.ru/>
6. Библиотека «Магистр» <http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
7. Яндекс-словари <http://slovari.yandex.ru/>
8. Общая психология (имеется на кафедре).

### **Интернет-ссылки:**

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	Журнал «Вопросы психологии»	<a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a>
2	Портал психологических изданий	<a href="http://psyjournals.ru">http://psyjournals.ru</a>
3	Психологический журнал	<a href="http://www.ipras.ru">http://www.ipras.ru</a>
4	Журнал «Акмеология»	<a href="http://akmeology.ru">http://akmeology.ru</a>

5	Портал Академическая психология - практике	<a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a>
6	Российская психология информационно-аналитический портал	<a href="http://www.rospsy.ru">http://www.rospsy.ru</a>

### 6.5. *Иные источники*

1. Агапов В.С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей: Монография. – М.: 2012.
2. Грей Д., Браун С., Макануфо Дж. Ролевое разыгрывание решений // Геймштурминг. Игры, в которые играет бизнес. – Спб.: Питер, 2012. С. 84 – 86.
3. Журавлёв А.Л., Позняков В.П. Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений. М., 2012.
4. Иванников В.А., Барабанов Д.Д., Монроз А.В., Шляпников В.Н., Эйджман Е.В. Место понятия «воля» в современной психологии // Вопр. психол. 2013. № 1. С. 15 – 23.
5. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. Спб.: Питер, 2011.
6. Кирхлер Э., Шротт А. Принятие решений в организациях // Психология труда и организационная психология; т.4 – 3-е изд., доп. / Пер. с нем. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012.
7. Климов Е.А. [Индивидуальный стиль деятельности] // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 2.: Субъект деятельности. Книга 1 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 91 - 95.
8. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю., Соломатин А.А. Психология менеджмента. Теория и практика. М., изд-во Юрайт, 2014.
9. Кремень М.А. Психология принятия управленческих решений. – Минск, 2010.
10. Кюльпе О. Психология мышления // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 1.: Введение. Книга 3 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 670 – 677.
11. Леонтьев А.Н. [Виды операций и их представленность в сознании] // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 1. Введение. Книга 3 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 555 – 559.
12. Марасанов Г.И. Развитие организации и мотивы управленческой деятельности руководителя // ж-л «Акмеология». 2014. №1-2. С. 141-144..
13. Мохова С.Б., Неврюев А. Н. Психологические корреляты общей и академической прокрастинации у студентов // Вопр. психол. 2013. № 1. С. 24 – 35.
14. Нюттен Ж. Мотивация, планирование, действие // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 2.: Субъект деятельности. Книга 2 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 362 – 390.
15. Нюттен Ж. Процесс формирования цели // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 2.: Субъект деятельности. Книга 2 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 267 – 273.
16. Остервальдер А., Пинье И. Построение бизнес-моделей / Пер. с англ. – М., 2011.

- 17.Остервальдер А., Пинье И. Генерация идей // Построение бизнес-моделей / Пер. с англ. – М., 2011. С. 140 – 152.
- 18.Петухов В.В. Виды воображения и их соотношение с творчеством // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 1.: Введение. Книга 3 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 685 – 687.
- 19.Психологические проблемы современного бизнеса. Сб. научн. статей. Изд. ГУ-ВШЭ, М., 2013.
- 20.Райсберг Б.А., Тутуджян А.К. Психологические основы управления. М., 2012.
- 21.Райсберг Б.А., Тутуджян А.К. Психологические основы управления. М., 2012.
- 22.Селезнёва Е.В., Рожок А.В. Оптимизация позиции участников организационного взаимодействия. // ж-л «Акмеология» № 4 (44), 2012. С. 60 – 63.
- 23.Степнова Л.А., Бруй Ю.В. Психолого-акмеологическая диагностика профессиональной компетентности кадров управления. – М., 2010.
- 24.Талер Р. Г. Роль рамок в принятии решения // Горизонты когнитивной психологии: Хрестоматия / Под ред. В.Ф. Спиридонова и М.В. Фаликман. – М., 2012. С. 291 – 300.
25. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. – М., 2012.
- 26.Хекхаузен Х. [Внешняя и внутренняя мотивация] // Общая психология. Тексты: В 3 т. Т. 2.: Субъект деятельности. Книга 2 / Ред.-сост.: Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М.: Когито-Центр, 2013. С. 172 – 177.
- 27.Шейн Э. Управление неуправляемым и объяснение необъяснимого // Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Пер. с англ. – Спб.: Питер, 2013. С. 108 – 110.
- 28.Шейнов В. П. Разработка теста ассертивности, удовлетворяющего требованиям надёжности и валидности // Вопр. психол. 2013. № 1. С. 107 – 117.

## **7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

Для проведения лекционных и практических занятий необходима аудитория, оснащенная универсальной доской (мел, маркеры), персональным компьютером с мультимедиа-проектором, видеозэкраном.

Для обеспечения работы студентов с Интернет-ресурсами необходимо наличие персональных компьютеров с возможностью выхода в Интернет.