

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

Институт общественных наук  
(наименование института)  
Кафедра государственного управления и публичной политики  
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственного  
управления и публичной политики

Протокол от «15» июня 2018г.

№ 6

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.Б.19 Психология управления**  
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

**38.03.02 Менеджмент**  
(код и наименование направления подготовки)

**Стратегическое управление компанией (Liberal Arts)**  
направленность (профиль)

**бакалавр**  
(квалификация)

**очная**  
(форма обучения)

Год набора - 2019

Москва, 2018 г.

**Автор-составитель:**

Кандидат психологических наук, доцент кафедры государственного управления и публичной политики Крымчанинова М. В.

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)      (наименование кафедры)      (Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой

кандидат философских наук, доцент кафедры государственного управления и публичной политики Балобанов А. Е.

*(наименование кафедры)      (ученая степень и(или) ученое звание)      (Ф.И.О.)*

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
  - 6.1. Основная литература
  - 6.2. Дополнительная литература
  - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
  - 6.4. Нормативные правовые документы
  - 6.5. Интернет-ресурсы
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Психология управления обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК ОС LA-2	способность к распределению и делегированию полномочия, к разрешению конфликтных ситуаций в межличностных, групповых и организационных коммуникациях, применяя современные технологии управления персоналом и человеческими ресурсами при проектировании организационной структуры с учетом личной ответственности	ПК ОС LA-2.1	Способен применять основы психологии управления при разрешении конфликтных ситуаций
ПК ОС LA-12	способность устанавливать и поддерживать деловые коммуникации, применяя систему сбора информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации	ПК ОС LA-12.1	Способен организовывать и поддерживать деловую коммуникацию в международной бизнес-среде с применением психологических аспектов управления

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Формирование карты поиска кандидатов	ПК ОС LA-2.1	на уровне знаний: о психологии управления; психологическое обеспечение развития организации.
		на уровне умений: принимать и реализовать эффективные управленческие решения; прогнозировать результаты управленческих решений; формировать способности выбора и применения современных психологических технологий в управленческой деятельности.

		на уровне навыков: теоретико-методологическими основами психологии управления, организационной психологии
Деятельность по оценке и аттестации персонала	ПК ОС LA-12.1	на уровне знаний: о психологии управления; психологическое обеспечение развития организации.
		на уровне умений: принимать и реализовать эффективные управленческие решения; прогнозировать результаты управленческих решений; формировать способности выбора и применения современных психологических технологий в управленческой деятельности.
		на уровне навыков: теоретико-методологическими основами психологии управления, организационной психологии

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

### Объем дисциплины

В соответствии с учебным планом дисциплина Психология управления входит в состав базовой части блока Б1. В «Дисциплины (модули)» и изучается в 3 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 72/54 часов (2 з.е.)

Количество академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 28 часов, на самостоятельную работу обучающихся – 44/33 часов.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Содержание данной дисциплины опирается на ранее изученные дисциплины «Политология», «Экономика» и «Основы менеджмента», которые входят в состав дисциплин базовой части блока Б1 и изучаются во 2 семестре.

Содержание данной дисциплины выступает опорой для изучения следующих дисциплин: Решение прикладных управленческих задач, которая относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.В и изучается в 4 семестре.

## 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости* *, промежуточно й аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КС Р		
Тема 1	Предмет и содержание дисциплины	6	6/4,5		1/0,75		4/3	О, Т

	«Психология управления».							
Тема 2	Принципы и методы психологических исследований профессиональной деятельности.	6/4,5	1/0,75		1/0,75		4/3	О, Т
Тема 3	Психологический анализ содержания профессиональной деятельности.	6/4,5	1/0,75		1/0,75		4/3	О, Т
Тема 4	Психологические основы построения профессии.	6/4,5	1/0,75		1/0,75		4/3	О, Т
Тема 5	Теория профессионализации и персонала, деятельная природа профессионализации и.	6/4,5	1/0,75		1/0,75		4/3	О, Т
Тема 6	Формы профессионального опыта организации.	6/4,5	1/0,75		1/0,75		4/3	О, Т
Тема 7	Психология профессионального отбора и профпригодности.	6/4,5	1/0,75		1/0,75		4/3	О, Т
Тема 8	Психологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности.	8/6	2/1,5		2/1,5		4/3	О, Т
Тема 9	Влияние социально-психологического климата в коллективе на психологическое состояние персонала.	8/6	2/1,5		2/1,5		4/3	О, Т
Тема 10	Влияние эмоций на профессиональную деятельность персонала.	8/6	2/1,5		2/1,5		4/3	О, Т
Тема 11	Психология памяти, внимания и сознания.	8/6	2/1,5		2/1,5		4/3	О, Т
Промежуточная аттестация								<b>ЗаО</b>
<b>Всего:</b>		<b>72/54</b>	<b>14/10,5</b>		<b>14/10,5</b>		<b>44/33</b>	

*О-опрос, Т-тест*

### **Содержание дисциплины**

#### Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Психология управления»

Актуальность и необходимость изучения проблем психологии профессиональной деятельности в период формирования в России социально ориентированной экономики.

#### Тема 2. Принципы и методы психологических исследований профессиональной деятельности.

Сущность методологических принципов психологии. Принцип нервизма, принцип уравнивания, эволюционный принцип. Методы психологических исследований.

### Тема 3. Психологический анализ содержания профессиональной деятельности

Сущность и задачи психологического анализа содержания профессиональной деятельности

### Тема 4. Психологические основы построения профессии

Понятие профессии и ее элементы. Признаки профессии. Понятие специальности и профессионализации труда. Этапы профессионального развития

### Тема 5. Теория профессионализации персонала, деятельная природа профессионализации

Сущность и содержание профессионализации персонала

### Тема 6. Формы профессионального опыта организации

Связь профессионального развития и профессионального опыта. Накопление профессионального опыта. Распредмечивание и опредмечивание профессионального опыта. Формальные и неформальные структуры отношений в организации.

### Тема 7. Психология профессионального отбора и профпригодности

Сущность и задачи психологии профессионального отбора. Оценка адекватности методов психологии профессионального отбора. Методы применяемы е при профотборе. Изучение конструктивных основ исследований механизмов человеческого поведения. Теоретические модели человеческого поведения.

### Тема 8. Психологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности

Определение понятия «условия деятельности». Нервно-психологическое напряжение и течение нервных процессов (возбуждение и торможение) в период адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. Взаимосвязь профессиональной, психологической и социальной адаптации.

### Тема 9. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психологическое состояние персонала

Понятие социально-психологического климата. Внутриорганизационные, вне организационные, личностные факторы формирования социально-психологического климата в коллективе, оказывающие влияние на психологическое состояние коллектива. Структура и климат в коллективе.

### Тема 10. Влияние эмоций на профессиональную деятельность персонала

Определение понятия «эмоции». Эмоции как одна из форм влияния на деятельность человека. Эмоции как отражение мозгом значимости актуальных событий (потребностей) в условиях субъективной неопределенности

### Тема 11. Психология памяти, внимания и сознания

Память как психологический процесс формирования, хранения и воспроизведения связей между предметами и явлениями окружающего мира. Развитие памяти

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

### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Психология управления используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

- при проведении занятий лекционного типа: опрос.
- при проведении занятий семинарского типа: тестирование.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (устного ответа на два вопроса).

## **4. 2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

### **Пример тестовых заданий**

1. С чем связано возникновение психологии управления (выбрать и указать только одну группу факторов):
  - а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
  - б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
  - в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.
2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления. Выбрать и указать только одну группу задач:
  - а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
  - б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
  - в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
  - г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:
  - а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
  - б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
  - в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей.
4. Возрастание роли стратегического подхода к управленческой деятельности в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):
  - а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
  - б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
  - в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.
5. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости



указать несколько):

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

6. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

7. Принцип комплексности подразумевает:

- а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

8. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а - метод аналогий;
- б - метод структуризации целей;
- в - морфологический анализ.

9. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а - метод аналогий;
- б - метод творческих совещаний.

10. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - статистические;
- г - социально-психологические;
- д - стимулирования.

11. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

12. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

13. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

14. Выберите и вставьте правильный ответ:

... - это метод, который предполагает изучение психических особенностей человека в специально созданных условиях для выяснения зависимости протекания психического процесса или проявления свойств личности от внешних и внутренних условий.

а - наблюдение;

б - опрос;

в - тестирование;

г - эксперимент.

15. Вставьте правильный ответ:

Согласно ...концепции все в поведении индивида, включая ценности, установки и эмоциональные реакции, определяется воздействием внешней среды в прошлом либо в настоящем.

16. Дайте определение

Управленческая психология – это ... .

17. Выберите правильный ответ.

Предметом изучения психологии управления является...

а - массовидные явления психики

б - личность в группе

в - психологические характеристики группы

г - массовидные явления психики и личность в группе.

18. Выберите правильный ответ.

Контент-анализ можно применять только в случае, если исследуемый материал обладает следующими характеристиками...

а - большой объем исследуемого материала и однопорядковость подсчитываемых смысловых единиц.

б - большой объем текста.

в - возможность компьютерной обработки.

г - соответствие целям и задачам исследования.

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

##### 4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК ОС LA-2	способность к распределению и делегированию полномочия, к разрешению конфликтных ситуаций в межличностных, групповых и организационных коммуникациях, применяя современные технологии управления персоналом и человеческими ресурсами при проектировании организационной структуры с учетом личной ответственности	ПК ОС LA-2.1	Способен применять основы психологии управления при разрешении конфликтных ситуаций

ПК ОС LA-12	способность устанавливать и поддерживать деловые коммуникации, применяя систему сбора информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации	ПК ОС LA-12.1	Способен организовывать и поддерживать деловую коммуникацию в международной бизнес-среде с применением психологических аспектов управления
-------------	--	---------------	--

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Вопросы для зачета:

1. Характеристика социальных потребностей человека.
2. Факторы, влияющие на уровень работоспособности.
3. Психологические методы повышения работоспособности.
4. Методы определения соответствия работника требованиям занимаемой должности по профессиональным, нравственным и другим качествам.
5. Влияние эмоций на деятельность человека.
6. Виды памяти.
7. Характеристики качественной и количественной сторон внимания.
8. Теории сознания.
9. Работоспособность, предел работоспособности, влияние мотивации на работоспособность.
10. Профессиональный опыт организации как опыт управления.
11. Сознание как совместное знание.
12. Предел работоспособности, соотношение труда и отдыха.
13. Понятие психологии, актуальность дисциплины.
14. Психодиагностика свойств темперамента индивида.

##### ***Шкала оценивания***

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Устный ответ на экзамене <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Студент подробно излагает содержание вопроса: исчерпывающе, последовательно, четко и аргументированно излагает материал.</li> <li>• Демонстрирует критическую оценку возможностей и ограничений представленного подхода/метода: рассматривает возможную критику, условия, в которых данные концепции или методы неприменимы.</li> <li>• Демонстрирует способность проследить и реконструировать аргументацию авторов по теме, ссылаясь в ответе на первоисточники или актуальные исследования.</li> <li>• Поясняет утверждение на уместных примерах.</li> </ul>	Отлично (81-100)

<sup>1</sup> Преподавателям предлагается оценить ответ по каждому блоку по 5 критериям, выставляя за каждый критерий до 20 баллов, баллы выставляются по двум вопросам отдельно.

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уверенно отвечает на дополнительные вопросы, свободно ориентируется в теме.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Студент подробно излагает содержание билета, но упускает некоторые аспекты рассматриваемого подхода/метода.</li> <li>Демонстрирует критическую оценку возможностей представленного подхода/метода, но не всегда способен проследить его ограничения.</li> <li>Демонстрирует способность частично реконструировать аргументацию авторов, на которых ссылается.</li> <li>Поясняет утверждение на уместных примерах.</li> <li>Отвечает на дополнительные вопросы по теме с небольшими паузами в разговоре.</li> </ul>	Хорошо (61-80)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Студент излагает содержание билета поверхностно;</li> <li>Демонстрирует критическую оценку возможностей представленного подхода/метода на уровне «здравого смысла».</li> <li>Демонстрирует способность частично реконструировать аргументацию авторов, на которых ссылается, но допускает ошибки.</li> <li>Поясняет утверждение на примерах, но не всегда сразу может обосновать их уместность.</li> <li>Отвечает на дополнительные вопросы по теме с паузами в разговоре и ошибками.</li> </ul>	Удовлетворительно (41-60)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Студент излагает содержание билета сжато, не отражая сути вопроса;</li> <li>Не демонстрирует критическую оценку возможностей представленного подхода/метода.</li> <li>Не способен реконструировать аргументацию авторов, допускает серьезные ошибки.</li> <li>Не использует примеры, либо предложенные примеры не отражают суть вопроса.</li> <li>Не отвечает на дополнительные вопросы по теме.</li> </ul>	Неудовлетворительно (0-40)

#### 4.4. Методические материалы

Преподаватель отслеживает текущую ситуацию по указанным формам текущего контроля и выносит студентам рекомендации для улучшения качества подготовки к промежуточному контролю.

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

Учитывая значительный объем изучаемых материалов чрезвычайно важно, чтобы студент следовал указаниям преподавателя по подготовке к каждому аудиторному занятию.

План занятий и рекомендованная литература по темам предоставляется в начале курса. При самостоятельной работе студенту рекомендуется составлять список вопросов к прочитанным источникам и литературе, уделяя особое внимание непонятным концепциям

и историческим деталям. В каждом практическом занятии будет отводиться время на их проработку и объяснение.

В разделе 6 (п. 6.1., п. 6.2.) указан перечень основной и дополнительной литературы, который рекомендуется обучающимся при подготовке к семинарским занятиям и выполнении самостоятельной работы.

Перед аттестацией проводится консультация, на которой студентам предоставляются пробный варианты контрольных заданий.

Оценка по курсу складывается из аудиторной активности на семинарских (практических) занятиях, содержательности ответов на семинарских (практических) занятиях, обсуждении письменных домашних работ и рефератов, участия в дискуссиях, выполнении тестовых заданий, подготовки докладов с презентациями (40 %), а также выполнения контрольного итогового теста и ответов на контрольные вопросы на экзамене (60 %).

## **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. Захарова Л.Н. Психология управления [[Электронный ресурс](#)]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2012.— 376 с.

### **6.2. Дополнительная литература.**

1. Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований [Электронный ресурс] / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2010. — 248 с. — 978-5-9270-0194-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15611.html>

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

1. Горяйнова, Н. М. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — 978-5-4486-0654-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 года.

### **6.5. Интернет-ресурсы.**

1. <http://www.iprbookshop.ru/>

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

*Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:*

Для проведения практических занятий по дисциплине необходимо наличие ноутбука (компьютера) с установленным пакетом Microsoft® и мультимедийного проектора.

*Требования к программному обеспечению общего пользования:*

Специализированное оборудование и специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.