

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
государственного и муниципального управления
Протокол №9 от «30» августа 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся
инвалидов

Б1.В.ОД.5 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

направление подготовки (специальность)

38.03.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
(код, наименование направления подготовки (специальности))

«Эффективность государственного управления»
(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная
(форма(ы) обучения)

Москва, 2016 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Профессор кафедры организационного управления к.п.н. Афанасьева Н.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры)
(Ф.И.О.)

Заведующий выпускающей кафедрой:

профессор с возложением обязанностей заведующего кафедрой государственного и муниципального управления, доктор юридических наук В.К. Ботнев

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО	6
3. Содержание и структура дисциплины (модуля).....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	26
6.1. Основная литература:.....	26
6.2. Дополнительная литература:	26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	27
6.4. Интернет-ресурсы.....	29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы. Ошибка! Закладка не определена.	

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Психология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК- 2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	ПК- 2.2	Способность проводить аудит человеческих ресурсов
ПК-11	Владение основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения	ПК-11.3	Формирование теоретических знаний о сущности и функциях связей с общественностью в системе государственного и муниципального управления; знаний о фундаментальных концепциях современного гражданского общества

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

Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
---------------------------	--------------------------------	---------------------

<p>Способность проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>ПК- 2.2</p>	<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать групповое решение и продуктивно участвовать в процессах групповых обсуждений и решения проблем; - определить оптимальные объем и структуру группы для достижения поставленных организационных целей; <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применения основных теорий мотивации, лидерства и власти на основе анализа конкретной организационной ситуации; - организации групповой работы.
<p>Способность участвовать в формировании и продвижении имиджа государственной и муниципальной службы на основе приемов психологии управления.</p>	<p>ПК-11.3</p>	<p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать результаты применения имиджевых технологий; - применять методы мониторинга общественного мнения; - разрабатывать план применения имиджевых технологий с учётом целей и задач своей организации. <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа показателей применения имиджевых технологий; - сбора информации об общественном мнении; - взаимодействия со службами информационных технологий и эффективно использовать ИС при решении задач по формированию имиджа организации.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 а.ч.).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

очная форма обучения:

- лекции – 18 а.ч.,
- практические занятия – 36 а.ч.,
- самостоятельная работа – 54 ч.
- контроль – 0 ч.

Дисциплина «Психология управления» относится к дисциплинам по выбору и в соответствии с учебным планом осваивается на 3 курсе очной формы обучения (на 4 курсе очно-заочной и заочной формы обучения).

Для освоения дисциплины «Психология управления» обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения предметов:

очная форма

Б1.В.ОД.2 – Теория организации (4 семестр)

Б1.В.ОД.1 Логика (1 семестр)

Б1.В.ДВ.2.1 Институты гражданского общества (3 семестр)

Б1.В.ДВ.2.2 Связи с общественностью в органах власти (3 семестр)

В содержательном плане дисциплина является основой для изучения

очная форма

Б.1.П.1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика) (5 семестр)

Б1.В.ОД.22 Служебное право (7 семестр)

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Психология управления как наука. История становления	16	2		4		10	О, Т
Тема 2	Руководитель как субъект управления	16	2		4		10	О, Т

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемост и ¹ , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 3	Исполнитель в организации. Психология мотивации персонала	11	2		4		5	О, К-3
Тема 4	Индивидуальный стиль управления	11	2		4		5	О, Т, К-3
Тема 5	Управленческое общение	4	2		2			К-3
Тема 6	Современные представления об управлении ценностями	9	2		2		5	О, Т, К-3
Тема 7	Управление группой в организации	6	2		4			О, К-3
Тема 8	Команда: принципы, эффективность, развитие	11	2		4		5	О, К-3
Тема 9	Управление организационными конфликтами	9	2		2		5	О, К-3
Тема 10	Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов	7			2		5	О, Т
Тема 11	Психология принятия решений	8			4		4	О, К-3
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	18		36		54	

Примечание: 1 – формы текущего контроля успеваемости: тест (Т), кейс-задачи (К-З)

3.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Психология управления как наука. История становления

Сложность и многоаспектность управленческого труда. Психологическое содержание управленческой деятельности. Психология управления как наука: объект, предмет, задачи, методы. Место психологии управления в системе научного знания. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Психологическое содержание в основных теориях менеджмента. Модели управления. Основные направления современных исследований по психологии управления. Психология управления как наука, ориентированная на практику.

Тема 2. Руководитель как субъект управления

Аспекты изучения руководителя как субъекта управления. Деятельность управления как система. Основные действия руководителя: функции управления. Типы мотивации

руководителя. Делегирование полномочий, процедуры принятия решений. Руководитель и лидер современной организации. Основные подходы к пониманию происхождения лидерства. Имидж руководителя.

Тема 3. Исполнитель в организации. Психология мотивации персонала

Исполнительская деятельность. Личность подчиненного. Мотивирование подчиненных. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера (ERG-теория). Теория потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Мотивационная теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Модель Портера-Лоулера.

Тема 4. Индивидуальный стиль управления

Понятие стиля управления, стиля руководства, стиля подчинения, стиля соподчинения, стиля работы руководителя. Одномерные и многомерные стили управления. Адаптивный и антикризисный стиль управления. Классификация стилей управления по различным основаниям: по способу передачи информации; по способу реализации управленческих решений; по формам сотрудничества руководителя с подчиненными; по технологии воздействия на людей, др.) Влияние стиля управления на формирование коллектива и команды. Взаимосвязь стиля управления и состояния социально-психологического климата в коллективе.

Тема 5. Управленческое общение

Виды и формы управленческого общения. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Вербальные и невербальные средства передачи информации. Проблемы межличностного восприятия в деловом общении. Формы делового общения, психологические предпосылки их успешности. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Тема 6. Современные представления об управлении по ценностям

Понятие и виды ценностей. Терминальные и инструментальные ценности, витальные, интеракционистские ценности. Формы существования ценностей в обществе. Трансформация ценностей в современном российском обществе. Ценности организации. Теория «7-S». Ценностное управление К. Бланшара и М. Коннора. Принципы управления по ценностям. Понятие и функции ценностных ориентаций. Ценностные ориентации руководителя и подчиненного. Особенности применения системы мотивации и стимулирования в зависимости от ценностных ориентаций работников.

Тема 7. Управление группой в организации.

Организация как объект управления. Группа как объект управления. Группы: основные понятия и классификация. Структурные характеристики группы: статусно-ролевая, социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Характеристики группы: композиция, структура, групповые процессы, ожидания. Функции, нормы и ценности группы. Совместимость членов группы. Организационная культура. Управление малой группой в организации. Тест А.А. Ершова «Разрешение практических ситуаций».

Тема 8. Команда: принципы, эффективность, развитие

Командные принципы организации работы. Принципы и стадии создания команд. Этапы построения команд: формирование, «бурление», нормирование, функционирование, перемена или расставание. Сравнительные характеристики работы команд и групп. Тимбилдинг (командообразование). Преимущества и ограничения команды. Основные командные роли по классификации Р.М. Белбина. Опросник Р.М. Белбина на определение командных ролей.

Тема 9. Управление организационными конфликтами

Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Психологическая структура конфликта. Виды организационных конфликтов. Основные стили конфликтного поведения сотрудников. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. Организационно-управленческие факторы предупреждения конфликтов. Типология стилей поведения руководителя в процессе управления конфликтами. Стратегии и тактики выхода из конфликтной ситуации. Методы управления организационными конфликтами.

Тема 10. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов

Понятие и сущность переговоров, их классификация. Переговоры: достижение согласия, принятие совместного решения. Типы совместных решений: компромисс, асимметричное решение, принципиально новое решение. Динамика и результаты переговоров. Психологические механизмы переговорного процесса. Технология переговорного процесса: принципы, позиции, тактики. Психологические условия успеха на переговорах.

Тема 11. Психология принятия решений

Личностные факторы в принятии решений. Индивидуальное восприятие ситуации принятия решения руководителем. Вероятностные оценки событий руководителем и соответствующие психологические эффекты: эффект репрезентативности, эффект доступности, феномен «иллюзия контроля», феномен «валентности» (эффект Ф. Ирвина), феномен сложных событий. Оценка альтернатив руководителем при принятии решений и соответствующие психологические эффекты: якорный эффект, эффект восприятия риска, инерционный эффект, эффект реактивного сопротивления. Оценка и контроль за исполнением решений и соответствующие психологические эффекты: эффект чрезмерной уверенности, эффект «трудности – легкости», феномен диссонанса после трудного решения. Феномены коллективных решений и соответствующие психологические эффекты: групповое мышление, эффект поляризации, эффект «социальной фасилитации», феномен ложного согласия, феномен демонстративного несогласия, явление конформизма. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

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:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Психология управления как наука. История становления	Опрос, тестирование
Тема 2	Руководитель как субъект управления	Опрос, тестирование
Тема 3	Исполнитель в организации. Психология мотивации персонала	Опрос, кейс-задачи
Тема 4	Индивидуальный стиль управления	Опрос, тестирование кейс-задачи
Тема 5	Управленческое общение	кейс-задачи
Тема 6	Современные представления об управлении по ценностям	Опрос,

		тестирование кейс-задачи
Тема 7	Управление группой в организации	Опрос, кейс-задачи
Тема 8	Команда: принципы, эффективность, развитие	Опрос, кейс-задачи
Тема 9	Управление организационными конфликтами	Опрос, кейс-задачи
Тема 10	Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов	Опрос, тестирование
Тема 11.	Психология принятия решений	Опрос, кейс-задачи

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Используется метод устного ответа на вопросы билета и дальнейшей беседы по проблемам психологии управления, а также устного решения ситуационных задач.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла, в печатной форме на языке Брайля.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Типовые оценочные материалы при проведении лекционных и семинарских занятий

Тема 1. Психология управления как наука. История становления

Примерные вопросы к опросу:

1. Психология управления как наука: объект, предмет, задачи, методы.
2. Место психологии управления в системе научного знания.
3. Субъекты и объекты управленческой деятельности.
4. Модели управления.
5. Основные направления современных исследований по психологии управления.

Тема 2. Руководитель как субъект управления

Примерные вопросы к опросу:

1. Деятельность управления как система.
2. Функции управления руководителя.
3. Типы мотивации руководителя.
4. Делегирование полномочий, процедуры принятия решений.
5. Руководитель и лидер современной организации.
6. Имидж руководителя.

Тема 3. Исполнитель в организации. Психология мотивации персонала

Примерные вопросы к опросу:

1. Исполнительская деятельность.
2. Личность подчиненного.
3. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
4. Теория мотивации К. Альдерфера (ERG-теория).
5. Теория потребностей Д. МакКлелланда.
6. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
7. Мотивационная теория ожиданий В. Врума.
8. Теория справедливости С. Адамса.
9. Модель Портера-Лоулера.

Тест

1. Управление – это ...

- а. элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ
- б. комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочивания, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития
- в. вид подчинительной связи, при которой главенствующий компонент требует постановки зависимого компонента в определенной управленческой форме, причем форма главенствующего объекта не вызывает изменения формы управляемого

2. Отличительной особенностью психологии управления составляет то, что ее объектом является:

- а. организованная деятельность людей
- б. структура личности
- в. мотивационная сфера личности
- г. социальные и экономические системы

3. В системе управления организацией - субъект управления - это?

- а. Управляющая подсистема
- б. Управляемая подсистема
- в. Связующая подсистема

4. В системе управления организацией - объект управления - это?

- а. Управляющая подсистема
- б. Управляемая подсистема
- в. Связующая подсистема

5. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?

- а. Приказ, распоряжение, указание
- б. План, задание

в. Отчет

г. Данные контроля

6. Что является результатом деятельности объекта управления?

а. Информация

б. Функция управления

в. Готовая продукция организации

г. Управленческое решение

7. Что является результатом деятельности субъекта управления?

а. План, приказ, задание

б. Управленческое решение

в. Готовая продукция организации

8. Что является предметом труда работников управления?

а. Сырье, материалы

б. Готовая продукция

в. Информация

г. Ресурсы

9. Что является, продуктом труда менеджера?

а. Выполненная функция

б. Решенная задача

в. Готовая продукция

г. Управленческое решение

10. Что такое организационное управление?

а. Управление производственными процессами

б. Управление технологическими процессами

в. Управление людьми

г. Функция управления

Тема 4. Психология индивидуального стиля управления

Примерные вопросы к опросу:

1. Понятие стиля управления.
2. Одномерные и многомерные стили управления.
3. Адаптивный и антикризисный стиль управления.
4. Классификация стилей управления по различным основаниям.
5. Влияние стиля управления на формирование коллектива и команды.
6. Стиль управления и состояние социально-психологического климата в коллективе.

Тема 5. Управленческое общение

Примерные вопросы к опросу:

1. Виды и формы управленческого общения.
2. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.
3. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
4. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.
5. Вербальные и невербальные средства передачи информации.
6. Проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
7. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Тест

1. Что не входит в понятие предмета «Психологии управления»?

- а) личность руководителя, ее самосовершенствование и саморазвитие;
- б) психологическая характеристика общего развития личности (социализация);
- в) организация управленческой деятельности с позиции ее психологической эффективности;
- г) коммуникативные умения руководителя;
- д) конфликты в организации и управление ими.

2. Методы исследования в психологии управления направлены на:

- а) изучение личности руководителя;
- б) изучение личности исполнителя;
- в) на изучение и оценку организационных умений;
- г) описание структуры группового взаимодействия;
- д) на изучение социальных отношений организации.

3. Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к:

- а) изучению статусных характеристик группы;
- б) целенаправленному воздействию на объект управления;
- в) оптимизации структурных компонентов организации;
- г) направленному функционированию информации в системе управления;
- д) формированию социально-психологического климата организации.

4. К основным свойствам систем управления не относятся следующие:

- а) целостности;
- б) адаптивности;
- в) критичности;
- г) замкнутости;
- д) обособленности;
- е) эмерджентности;

5. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления?

- а) открытым;
- б) закрытым;
- в) полукрытым;
- г) изолированным;
- д) вероятностным.

6. Как влияет общественное мнение на функционирование административной системы управления?

- а) стимулирует функционирование;
- б) тормозит принятие решений;
- в) ни как не влияет;
- г) разрушает внутрисистемные связи;
- д) усиливает контроль в организации.

7. Коммуникативный процесс в среде управления не включает в себя следующие элементы:

- а) субъекта управления;
- б) объекта управления;
- в) сообщение;
- г) оценку достоверности информации;
- д) канал связи.

8. Какие индивидуально-стилевые различия восприятий выделяют в психологии управления?

- а) аналитический стиль;
- б) синтетический стиль;
- в) аналитико-синтетический стиль;

- г) конкретизирующий стиль;
 д) эмоциональный стиль.
- 9. Каким наиболее типичным ошибкам восприятия подвержен руководитель?**
- а) "эффект ореола";
 б) "эффект торможения";
 в) "эффект физиогномической редукции";
 г) "эффект стереотипизации";
 д) "эффект забывания";
 е) "эффект новизны".

10. Какого вида памяти не принято выделять в психологии управления?

- а) произвольная;
 б) кратковременная;
 в) оперативная;
 г) долговременная;
 д) функциональная;
 е) непроизвольная;
 ж) эффективная.

Тема 6. Современные представления об управлении по ценностям

Примерные вопросы к опросу:

1. Понятие и виды ценностей.
2. Трансформация ценностей в современном российском обществе.
3. Ценности организации. Теория «7-S».
4. Ценностное управление К. Бланшара и М. Коннора.
5. Принципы управления по ценностям.
6. Понятие и функции ценностных ориентаций.

Кейс-задача:

Антону Василькову повезло - он устроился на работу в совместное предприятие. Очень часто после рабочего дня он вместе со своими немецкими коллегами заходил в бар выпить пива и поболтать. Отношения, как казалось Антону, из деловых все больше превращались в дружеские. На следующий день после очередных «посиделок» Антон обратился к сидящему с ним рядом в офисе Питеру Бергу: «Помнишь, ты вчера рассказывал, как вы с Мартином устроили дебош в ресторане?». На что последовал очень резкий ответ: «Антон, занимайся своей работой». Молодой человек был обескуражен - вчера они с Питером были лучшими друзьями, а сегодня такое обращение.

Как бы Вы объяснили Антону причину размолвки с немецким коллегой?

Тема 7. Управление группой в организации.

Примерные вопросы к опросу:

1. Организация и группа как объекты управления.
2. Группы: основные понятия и классификация.
3. Структурные характеристики группы: статусно-ролевая, социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе.
4. Характеристики группы: композиция, структура, групповые процессы, ожидания.
5. Функции, нормы и ценности группы. Совместимость членов группы.
6. Организационная культура.
7. Управление малой группой в организации.

Кейс-задача:

Перед вами стереотипы представителей нескольких народов. Определите, к каким именно народам эти характеристики относятся:

1. Щедрый, терпеливый, простодушный, неорганизованный, широкая натура, любит выпить, справедливый, открытый.
2. Вежливый, сдержанный, педантичный, малообщительный, невозмутимый, консервативный, аккуратный, добросовестный, изящный.
3. Агрессивный, жадный, злопамятный, ленивый, нахальный, нечестный, безнравственный, грубый.
4. Элегантный, галантный, болтливый, лживый, обаятельный, развратный, скупой, легкомысленный, раскованный.
5. Аккуратный, педантичный, исполнительный, экономный, неинтересный, въедливый, сдержанный, упорный, работоспособный.
6. Талантливый, добрый, справедливый, трудолюбивый, обаятельный, сильный, уверенный в себе, честный.
7. Гордый, верный традициям, уважающий старших, мстительный, гостеприимный, слегка высокомерный.

Имеются в виду следующие народы:

1. Русские.
2. Англичане.
3. Проективный вариант (абсолютно отрицательный стереотип).
4. Французы.
5. Немцы.
6. Проективный вариант (абсолютно положительный стереотип).
7. Жители Северного Кавказа.

Тема 8. Команда: принципы, эффективность, развитие

Примерные вопросы к опросу:

1. Командные принципы организации работы.
2. Этапы построения команд.
3. Сравнительные характеристики работы команд и групп.
4. Тимбилдинг (командообразование).
5. Преимущества и ограничения команды.
6. Основные командные роли по классификации Р.М. Белбина.

Тема 9. Управление организационными конфликтами

Примерные вопросы к опросу:

1. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
2. Виды организационных конфликтов.
3. Основные стили конфликтного поведения сотрудников.
4. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации.
5. Организационно-управленческие факторы предупреждения конфликтов.
6. Типология стилей поведения руководителя в процессе управления конфликтами.
7. Стратегии и тактики выхода из конфликтной ситуации.
8. Методы управления организационными конфликтами.

Тема 10. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов

Примерные вопросы к опросу:

1. Понятие и сущность переговоров, их классификация.
2. Переговоры: достижение согласия, принятие совместного решения.
3. Типы совместных решений.
4. Динамика и результаты переговоров.
5. Психологические механизмы переговорного процесса.
6. Технология переговорного процесса.
7. Психологические условия успеха на переговорах.

Тема 11. Психология принятия решений

Примерные вопросы к опросу:

1. Личностные факторы в принятии решений.
2. Индивидуальное восприятие ситуации принятия решения руководителем.
3. Вероятностные оценки событий руководителем и соответствующие психологические эффекты.
4. Оценка альтернатив руководителем при принятии решений и соответствующие психологические эффекты.
5. Оценка и контроль за исполнением решений и соответствующие психологические эффекты.
6. Феномены коллективных решений и соответствующие психологические эффекты.
7. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК- 2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	ПК- 2.2	Способность проводить аудит человеческих ресурсов
ПК-11	Владение основными	ПК-11.3	Формирование

	технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения		теоретических знаний о сущности и функциях связей с общественностью в системе государственного и муниципального управления; знаний о фундаментальных концепциях современного гражданского общества
--	--	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.2 способность применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов	Определение методов мотивации и организации групповой работы, наиболее эффективные для достижения поставленных целей. Выявление требований к оптимальному соотношению уровней компетентности и мотивированности сотрудников для выполнения организационных задач	Аргументированно определены методы мотивации, наиболее эффективные для достижения поставленных целей Обоснован уровень оптимального соотношения уровней компетентности и мотивированности сотрудников для выполнения организационных задач
ПК-11.2 Формирование теоретических знаний о сущности и функциях связей с общественностью в системе государственного и муниципального управления; знаний о фундаментальных концепциях современного гражданского общества	Владение теоретическими знаниями о сущности и функциях связей с общественностью в системе государственного и муниципального управления; знаниями о фундаментальных концепциях современного гражданского общества	Владеет теоретическими знаниями о сущности и функциях связей с общественностью в системе государственного и муниципального управления; знаниями о фундаментальных концепциях современного гражданского общества

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических

средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены или могут использоваться собственные технические средства;

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме на языке Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика).

Доступная форма предоставления заданий оценочных средств: в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода).

Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно на языке Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Психология управления как наука: объект, предмет, задачи, методы.
2. Место психологии управления в системе научного знания.
3. Субъекты и объекты управленческой деятельности.
4. Модели управления.
5. Руководитель как субъект управления
6. Типы мотивации руководителя.
7. Делегирование полномочий, процедуры принятия решений.
8. Руководитель и лидер современной организации.
9. Имидж руководителя.
10. Исполнительская деятельность.
11. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
12. Индивидуальный стиль управления
13. Одномерные и многомерные стили управления.
14. Адаптивный и антикризисный стиль управления.
15. Влияние стиля управления на формирование коллектива и команды.
16. Стиль управления и состояние социально-психологического климата в коллективе.
17. Виды и формы управленческого общения.
18. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.
19. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
20. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.
21. Вербальные и невербальные средства передачи информации.
22. Проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
23. Формы делового общения и их существенные характеристики
24. Трансформация ценностей в современном российском обществе.
25. Ценности организации. Теория «7-S».
26. Ценностное управление К. Бланшара и М. Коннора.
27. Принципы управления по ценностям.
28. Понятие и функции ценностных ориентаций в организации.

29. Управление группой в организации
30. Организация и группа как объекты управления.
31. Группы: основные понятия и классификация.
32. Структурные характеристики группы.
33. Функции, нормы и ценности группы. Совместимость членов группы.
34. Организационная культура.
35. Управление малой группой в организации.
36. Командные принципы организации работы.
37. Сравнительные характеристики работы команд и групп.
38. Преимущества и ограничения команды.
39. Основные командные роли по классификации Р.М. Белбина.
40. Управление организационными конфликтами
41. Виды организационных конфликтов.
42. Основные стили конфликтного поведения сотрудников.
43. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации.
44. Организационно-управленческие факторы предупреждения конфликтов.
45. Типология стилей поведения руководителя в процессе управления конфликтами.
46. Стратегии и тактики выхода из конфликтной ситуации.
47. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов
48. Переговоры: достижение согласия, принятие совместного решения.
49. Типы совместных решений на переговорах.
50. Психологические механизмы переговорного процесса.
51. Технология переговорного процесса.
52. Психологические условия успеха на переговорах.
53. Психология принятия решений
54. Личностные факторы в принятии решений.
55. Индивидуальное восприятие ситуации принятия решения руководителем.
56. Вероятностные оценки событий руководителем и соответствующие психологические эффекты.
57. Оценка альтернатив руководителем при принятии решений и соответствующие психологические эффекты.
58. Оценка и контроль за исполнением решений и соответствующие психологические эффекты.
59. Феномены коллективных решений и соответствующие психологические эффекты.
60. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.

Примерные задачи для зачета по дисциплине «Психология управления»

Задача 1.

Семья дагестанца Ахмета недавно переехала в Москву, но он уже познакомился с некоторыми соседями по подъезду. Так, он несколько раз встречался и разговаривал со своим ровесником Петей и его сестрой Верой, которые живут двумя этажами ниже. В один прекрасный день, отправляясь в мечеть, он спускался в лифте, куда вошла и Вера со своей болонкой Дэзи подмышкой. При дальнейшем движении лифта Ахмет имел обеспокоенный вид и старался отстраниться от девушки с собачкой. Вера всячески старалась исправить ситуацию, интересовалась здоровьем его родителей, предлагала ему погладить собачку, говорила о том, что она не кусается, но, вопреки ее ожиданиям, реакция соседа становилась еще более негативной. На первом этаже Ахмет опрометью выбежал из лифта, даже не попрощавшись.

Как бы вы объяснили Вере поведение Ахмета? Выберите подходящее по вашему мнению объяснение.

1. Ахмет боится собак.
2. У него аллергия на собачью шерсть.
3. Он считает недопустимым находиться в тесной кабине лифта наедине с малознакомой девушкой.
4. Ахмету неприятно находиться в лифте с собакой.

Задача 2.

В одну из сельских школ Ингушетии был направлен на работу русский учитель истории Александр Дмитриевич. Учитель быстро завоевал доверие и уважение детей, так как его уроки были очень интересными, а оценки справедливыми. На одном из уроков Иса, ученик 10-го класса, достал из кармана дорогой и красивый нож и стал демонстрировать его одноклассникам. Учитель молча подошел к юноше, забрал нож и положил его на свой стол. Ученик в ответ на такой поступок Александра Дмитриевича вышел из класса.

Иса рассказал о конфликте с учителем отцу. Тот был возмущен поведением Александра Дмитриевича и вечером вместе с другими односельчанами отправился домой к учителю. Состоялась неприятная беседа, во время которой мужчины потребовали от Александра Дмитриевича отдать Исе нож и извиниться перед ним.

Как бы вы объяснили Исе, его отцу и другим мужчинам поведение Александра Дмитриевича?

1. Нож был красивый, понравился учителю, и он решил его забрать себе.
2. Учитель хотел унижить мальчика, забрав оружие - символ мужества и мужского достоинства.
3. Подобным образом учитель хотел продемонстрировать свою власть над учениками.
4. Александр Дмитриевич считал нож символом агрессии и предполагал, что он может угрожать жизни и здоровью учеников.

Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
6-30	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает

	слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.
--	---

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «незачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Оценивание обучающихся в процессе поэтапного освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной осуществляется в форме зачета, который предполагает оценивание знаний с помощью устного собеседования по узловым вопросам знаний и оценивание умений и навыков по результатам решения кейс-задачи,

Знания и умения обучающегося на зачета оценивается по шкале «зачтено-не зачтено».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

К зачету по дисциплине «Психология управления» необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине.

В самом начале освоения дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины ;
- перечнем знаний, умений которыми обучающийся должен овладеть,
- тематическими планами занятий,
- контрольными мероприятиями,
- учебником, учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем экзаменационных вопросов и заданий.

Систематическое выполнение заданий учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Данная учебная дисциплина нацеливает обучающихся на более тщательное рассмотрение наиболее сложных, главных, теоретических и прикладных аспектов основных проблем системы права и правоприменительной практики. Она строится с учетом того, что обучающиеся должны быть хорошо ознакомленными с положениями действующего российского законодательства, международного частного и публичного прав, в достаточной мере владеют иностранными методологией научного анализа, так как только в этом случае возможно успешное достижение поставленных в настоящей программе учебных и практических задач. Основной упор в изучении курса делается на работу аспирантов под руководством преподавателя, направленную на выработку навыков самостоятельного применения разветвленного инструментария современной теории систем для выявления, анализа и разрешения проблем российского права

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с Учебным планом.

В случае наличия учебной задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Обучение по дисциплине «Психология управления» предполагает контактную форму работы (лекционные, семинарские занятия) и самостоятельную работу обучающихся.

5.1. Методические рекомендации по подготовке к лекционным и семинарским занятиям

Дисциплина «Психология управления» ориентирована на формирование у обучающихся представлений об основных методах, способах и приемах современных компаративистских исследований, методах генерирования новых идей при решении управленческих исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях.

В связи, с чем предполагается следующая последовательность в подготовке обучающихся к лекции:

- ознакомление с материалом предыдущей лекции;
- знакомство с тематикой предстоящей лекции (по тематическому плану, представленному в настоящей рабочей программе дисциплины);
- прочтение и анализ учебных пособий, учебников, научных статей по теме предстоящего лекционного занятия;
- подготовить вопросы, которые вы предполагаете задать лектору по проблеме предстоящей лекции.

Цель семинарских занятий заключается в ознакомлении обучающихся с концептуальными направлениями развития российской психологии управления; формирование профессионального мировоззрения на основе знаний принципов психологии управления, а также практических умений и навыков самостоятельно и творчески применять методологию научных исследований для изучения различных элементов современной психологии управления.

Вопросы для самостоятельной подготовки к семинарским занятиям

Тема 1. Психология управления как наука. История становления

Семинар 1.

1. Психология управления как наука: объект, предмет, задачи, методы.
2. Место психологии управления в системе научного знания.
3. Субъекты и объекты управленческой деятельности.
4. Модели управления.
5. Основные направления современных исследований по психологии управления.

Тема 2. Руководитель как субъект управления

Семинар 2.

1. Деятельность управления как система.
2. Функции управления руководителя.
3. Типы мотивации руководителя.
4. Делегирование полномочий, процедуры принятия решений.
5. Руководитель и лидер современной организации.
6. Имидж руководителя.

Тема 3. Исполнитель в организации. Психология мотивации персонала

Семинар 3.

1. Исполнительская деятельность.
2. Личность подчиненного.
3. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
4. Теория мотивации К. Альдерфера (ERG-теория).
5. Теория потребностей Д. МакКлелланда.
6. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
7. Мотивационная теория ожиданий В. Врума.
8. Теория справедливости С. Адамса.
9. Модель Портера-Лоулера.

Тема 4. Психология индивидуального стиля управления**Семинар 4.**

1. Понятие стиля управления.
2. Одномерные и многомерные стили управления.
3. Адаптивный и антикризисный стиль управления.
4. Классификация стилей управления по различным основаниям.
5. Влияние стиля управления на формирование коллектива и команды.
6. Стиль управления и состояние социально-психологического климата в коллективе.

Тема 5. Управленческое общение**Семинар 5.**

1. Виды и формы управленческого общения.
2. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.
3. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
4. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.
5. Вербальные и невербальные средства передачи информации.
6. Проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
7. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Тема 6. Современные представления об управлении по ценностям**Семинар 6.**

1. Понятие и виды ценностей.
2. Трансформация ценностей в современном российском обществе.
3. Ценности организации. Теория «7-S».
4. Ценностное управление К. Бланшара и М. Коннора.
5. Принципы управления по ценностям.
6. Понятие и функции ценностных ориентаций.

Тема 7. Управление группой в организации.**Семинар 7.**

1. Организация и группа как объекты управления.
2. Группы: основные понятия и классификация.
3. Структурные характеристики группы: статусно-ролевая, социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе.
4. Характеристики группы: композиция, структура, групповые процессы, ожидания.
5. Функции, нормы и ценности группы. Совместимость членов группы.
6. Организационная культура.

7. Управление малой группой в организации.

Тема 8. Команда: принципы, эффективность, развитие

Семинар 8.

1. Командные принципы организации работы.
2. Этапы построения команд.
3. Сравнительные характеристики работы команд и групп.
4. Тимбилдинг (командообразование).
5. Преимущества и ограничения команды.
6. Основные командные роли по классификации Р.М. Белбина.

Тема 9. Управление организационными конфликтами

Семинар 9.

1. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
2. Виды организационных конфликтов.
3. Основные стили конфликтного поведения сотрудников.
4. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации.
5. Организационно-управленческие факторы предупреждения конфликтов.
6. Типология стилей поведения руководителя в процессе управления конфликтами.
7. Стратегии и тактики выхода из конфликтной ситуации.
8. Методы управления организационными конфликтами.

Тема 10. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов

Семинар 10.

1. Понятие и сущность переговоров, их классификация.
2. Переговоры: достижение согласия, принятие совместного решения.
3. Типы совместных решений.
4. Динамика и результаты переговоров.
5. Психологические механизмы переговорного процесса.
6. Технология переговорного процесса.
7. Психологические условия успеха на переговорах.

Тема 11. Психология принятия решений

Семинар 11.

1. Личностные факторы в принятии решений.
2. Индивидуальное восприятие ситуации принятия решения руководителем.
3. Вероятностные оценки событий руководителем и соответствующие психологические эффекты.
4. Оценка альтернатив руководителем при принятии решений и соответствующие психологические эффекты.
5. Оценка и контроль за исполнением решений и соответствующие психологические эффекты.
6. Феномены коллективных решений и соответствующие психологические эффекты.
7. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.

5.2. Методические рекомендации к самостоятельной работе

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение юридической профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков

в области современных тенденций в психологии управленческой деятельности, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на решение следующих задач:

- Углублять, расширять профессиональные знания студентов и формировать у них интерес к учебно-познавательной деятельности
- Научить студентов овладевать приемами процесса познания психологии управленческой деятельности;
- Развивать у них самостоятельность, активность, ответственность в ходе изучения учебной дисциплины;
- Развивать познавательные способности будущих управленцев по овладению компетенциями.

Решение данных задач осуществляется в самостоятельной подготовки студентом предмета изучения. Студент может сопоставить различные идеи психологии управленческой деятельности, соотнести эти идеи со своими собственными представлениями данных явлениях.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Для обеспечения внеаудиторной самостоятельной работы по дисциплине преподавателем разрабатывается перечень заданий для самостоятельной работы, который необходим для эффективного управления данным видом учебной деятельности обучающихся.

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов, и электронных библиотечных баз.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня подготовленности обучающихся.

Обучающийся самостоятельно определяет режим своей внеаудиторной работы и меру труда, затрачиваемого на овладение знаниями и умениями по дисциплине, выполняет внеаудиторную работу по индивидуальному плану, в зависимости от собственной подготовки, бюджета времени и других условий.

При выполнении самостоятельной работы обучающийся имеет право обращаться к преподавателю за консультацией с целью уточнения задания, формы контроля выполненного задания.

Эффективность подготовки студентов зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным изучаемой теме в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия. Развернутый ответ должен следовать определенной логике и последовательности изложения, состоять из многих предложений, содержать доводы и выводы.

5.3. Методические рекомендации по решению кейс-задач

Кейс-задача, кейс (case) – это конкретная практическая ситуация, рассказывающая о той или иной правовой ситуации, в которой зачастую заложена некая проблема.

Анализ правовой ситуации целесообразно начинать с выявления признаков законности и правонарушений в поставленной проблеме;

Корректная правовая постановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости правовой формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных правовых способов действий в данной ситуации – правовых альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является выявление норм права решения проблемы – требований к содержанию правовых альтернатив и их обоснование;

При выборе правового нужно опираться как на правовой анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на правовой анализ необходимости осуществления решений;

При составлении правовой процедуры решения нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать?

5.4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного или правильных ответов.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценки выполненных студентами тестов определяются преподавателем самостоятельно. Рекомендуются следующие критерии оценки:

1.85% – 100% правильных ответов – «отлично»;

2.66% – 84% правильных ответов – «хорошо»;

3.50% – 65% правильных ответов – «удовлетворительно»;

4. менее 50% правильных ответов – «неудовлетворительно».

При подведении итогов по выполненной работе рекомендуется проанализировать допущенные ошибки, прокомментировать имеющиеся в тестах неправильные ответы.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература:

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.
3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.

6.2. Дополнительная литература:

1. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.
2. Василенко И.А., Международные переговоры 3-е изд., пер. и доп. Учебник и

практикум для бакалавриата и магистратуры. - М. : Юрайт, 2015.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Тема 1. Психология управления как наука. История становления

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.

Тема 2. Руководитель как субъект управления

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Василенко И.А., Международные переговоры 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - М. : Юрайт, 2015.

Тема 3. Исполнитель в организации. Психология мотивации персонала

1. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.
2. Василенко И.А., Международные переговоры 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - М. : Юрайт, 2015.

3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.

Тема 4. Индивидуальный стиль управления

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.
3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.
4. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.
5. Василенко И.А., Международные переговоры 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - М. : Юрайт, 2015.

Тема 5. Управленческое общение

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.
3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.

4. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.

Тема 6. Современные представления об управлении по ценностям

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.
3. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.
4. Василенко И.А., Международные переговоры 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - М. : Юрайт, 2015.

Тема 7. Управление группой в организации

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.
3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.
4. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.

Тема 8. Команда: принципы, эффективность, развитие

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.
3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.

Тема 9. Управление организационными конфликтами

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.

Тема 10. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В, Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.

3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В., Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.
4. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.
5. Василенко И.А., Международные переговоры 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - М. : Юрайт, 2015.

Тема 11. Психология принятия решений

1. Кеннеди Г., Переговоры Полный курс: перевод с английского/Г. Кеннеди – М.: Альпина Паблишерз, 2013.
2. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В., Психология общения. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М. : Юрайт, 2015.
3. Корягина Н.А., Антонова Н.В., Овсянникова С.В., Многосторонняя интеркультурная медиация / С.Д. Гуриева [и др.]; ред. А.И. Стребков - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2013.
4. Караяни А.Г., Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для вузов по специальности «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность», «Социальная психология» / А.Г. Караяни, В.Л. Цветков – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011.
5. Василенко И.А., Международные переговоры 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - М. : Юрайт, 2015.

6.4. Интернет-ресурсы.

1. GOOGLESCHOLAR (GOOGLEАКАДЕМИЯ). URL: <https://scholar.google.ru/>
2. Архивы научных журналов NEICON. URL: <http://archive.neicon.ru/xmlui/>
3. Журнал «Социологические исследования» / Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». URL: <http://ecsocman.hse.ru/socis/volumes.html>
4. Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>
5. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
6. Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru
7. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru
8. Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru
9. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>
10. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>
11. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>
12. Конституция Российской Федерации: <http://www.constitution.ru/>
13. Социальное управление как система: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/20_2_97.htm
14. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/>
15. Новый менеджмент: <http://www.new-management.info/>
16. Синергетика, нелинейная динамика и междисциплинарные исследования: <http://nonlin.ru/>
17. Нечаев В.Д. Проект по разработке компетентностной модели Менеджера 2011 // Пресс-релизы НИ «Высшая школа управления». Режим доступа: <http://www.vshu.ru/news.php?a=info&id=2984>
18. Психология и бизнес. Режим доступа: <http://www.this-business.ru/uprav14.php>

19. Шакун Ю.А. Профессиональные компетенции сотрудников как инструмент конкурентоспособности организации. Режим доступа: <http://www.b-seminar.ru/article/show/93.htm>. www.uptp.ru / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».

20. www.top-personal.ru / – сайт журнала «Управление персоналом».

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

7.1 Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по практике (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

7.2. Информация о местах прохождения практики и о содержании практики размещается на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет.

Места проведения практик: Торгово-промышленная палата Российской Федерации, Федеральная служба в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, Федеральное агентство по делам национальностей, Аналитический центр РАНХиГС, Постоянное представительство КЧР при президенте РФ, Центр международного сотрудничества, АНО Евразийский институт социально-политических исследований, Московский дом национальностей и другие.

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются следующие мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

для обучающихся с нарушениями зрения:

MAGiC (программа для экранного чтения и увеличения);

JAWSforWindows (программа для чтения с экрана компьютера);
 для обучающихся с нарушениями слуха:
 программы звукоусиления;
 для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 программы для обеспечения работы альтернативных устройств ввода информации.

8. Материально-техническая база

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

- принтер Брайля braille embosser everest-dv4;

- электронный ручной видеоувелечитель САНЭД;

- дисплей Брайля Focus 40 Blue;

- устройство для сканирования и чтения с камерой SARACE;

- с нарушениями слуха:

- средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

- акустический усилитель и колонки;

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

- других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.