

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Дипломатическая академия Министерства иностранных дел
Российской Федерации»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки 41.04.05 Международные отношения

Направленность (профиль) подготовки: Глобальное управление и международные институты

Формы обучения: очная

Квалификация выпускника: магистр

Объем дисциплины:

в зачетных единицах: 2 з.е.

в академических часах: 72 ак.ч.

Колосова И.В. Основы психологии управления: Рабочая программа дисциплины. – Москва: Дипломатическая академия МИД России, 2025 г.

Рабочая программа по дисциплине «Основы психологии управления» по направлению подготовки 41.04.05 Международные отношения, направленность (профиль) программы «Глобальное управление и международные институты» составлена Колосовой И.В. в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 41.04.05 Международные отношения, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования от 12.07.2017 г. № 649.

Руководитель ОПОП

Тимакова О.А.

Директор библиотеки

Толкачева Ю.В.

Рабочая программа:

обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры от 11 февраля 2025 г., протокол № 7.

Заведующий кафедрой

Политологии и политической философии

Жильцов С.С.

рекомендована Учебно-методическим советом (УМС) Академии от 20 марта 2025 г., протокол № 6.

Председатель УМС

Ткаченко М.Ф.

одобрена Ученым Советом Академии 26 марта 2025 г., протокол № 4.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Основы психологии управления» является ознакомление с основами психологической науки для решения задач практической подготовки магистров к профессиональной (управленческой) деятельности, изучение психологических феноменов, способствующих эффективной реализации личности и профессиональному становлению.

Дисциплина «Основы психологии управления» способствует: формированию психологической культуры управленческой деятельности; самостоятельному нахождению оптимальных путей достижения цели и преодоления трудностей в межличностных отношениях; пониманию психологических факторов, влияющих на принятие эффективных управленческих решений; самоорганизации персонала и возможности управлять ею.

Изучение курса предусматривает знакомство с ведущими теоретическими школами и подходами в психологии управления и освоение методов исследования и анализа, имеющих прикладной характер, и позволяющих использовать полученные теоретические знания в практической управленческой деятельности. Прикладной характер содержания дисциплины является особенностью данного учебного курса и направлен на развитие психологических навыков во время учебных занятий с применением методов практической психологии.

Задачи дисциплины:

- Рассмотреть психологические характеристики объектов (персонала, групп и организаций), и субъектов управления, которыми выступают менеджеры разного уровня;
- Раскрыть психологические механизмы, обеспечивающие эффективность деятельности управленческих систем;
- Описать современные психологические технологии и подходы к решению управленческих задач.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций: *УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-6.2, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3*

№ п/п	Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Код и формулировка индикатора компетенции	Планируемые результаты обучения
1	УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 – Понимает и знает особенности формирования эффективной команды;	<u>Знать:</u> основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; <u>Уметь:</u> реализовать основные функции управления, анализировать, интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами;
		УК-3.2 – Демонстрирует поведение эффективного	<u>Знать</u> психологические особенности организации коллективной работы;

		организатора и координатора командного взаимодействия;	<u>Уметь</u> организовывать работу коллектива; принимать управленческие решения (самостоятельно и в качестве члена коллектива);
2	УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 – Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста;	<u>Знать</u> особенности деятельностного подхода в исследовании личностного развития; <u>Уметь</u> : определять приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста; разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты собственной профессиональной деятельности;
		УК-6.2 – Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования;	<u>Знать</u> особенности различных методов и стратегий анализа результатов своей профессиональной деятельности; <u>Уметь</u> осуществлять рефлексию своей профессиональной деятельности и разрабатывать способы ее совершенствования;
3	ПК-5 – Способен анализировать интеграционные механизмы и многостороннее взаимодействие отдельных стран и международных организаций, выделять роль неправительственных участников международных отношений, понимать значение религиозного и культурного фактора в политике стран мира	ПК-5.1 – Выделяет уровни взаимодействия отдельных стран и международных организаций, неправительственных участников международных отношений	<u>Знать</u> : основополагающие международно-правовые документы в международных отношениях и мировой политике; <u>Уметь</u> : характеризовать значение международно-правовых документов в международных отношениях и мировой политике;
		ПК-5.2 – Определяет эффективность интеграционных механизмов и выявляет особенности развития интеграционных объединений	<u>Знать</u> : инструменты и механизмы интеграционного взаимодействия; <u>Уметь</u> : определять черты различных интеграционных механизмов в международном взаимодействии;
		ПК-5.3 – Анализирует роль религиозного и культурного фактора на международной арене	<u>Знать</u> : особенности религиозного и культурного факторов на международной арене и в многостороннем взаимодействии; <u>Уметь</u> : ориентироваться в характерных чертах религиозного и культурного факторов на международной арене и в многостороннем взаимодействии;

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Объем дисциплины и виды учебной работы в академических часах с выделением объема контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся

Очная форма обучения

Виды учебной деятельности	Всего	По семестрам			
		1	2	3	4
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	18,3		18,3		
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	18		18		
• интерактивные занятия лекционного типа	8		8		
• занятия семинарского типа:	10		10		
практические занятия	10		10		
лабораторные занятия	-		-		
	-		-		
	-		-		
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий	0,3		0,3		
2. Самостоятельная работа студентов, всего	53,7		53,7		
• курсовая работа (проект)	-		-		
• др. формы самостоятельной работы:	53,7		53,7		
– освоение рекомендованной преподавателем и методическими указаниями по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы;	20		20		
– изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.);	20		20		
– самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;	13,7		13,7		
3. Промежуточная аттестация: зачет	зачет		зачет		
ИТОГО:	Ак. часов		72		
Общая трудоемкость	зач. ед.		2		

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий

Тема 1. Предмет, цели и задачи психологии управления. Школы научного управления

Психология управления (ПУ) как комплексная, прикладная отрасль психологической науки. Основные взгляды на предмет ПУ. Место ПУ в системе психологических наук. Связь ПУ с другими науками: теорией управления, экономикой, социологией организаций, организационной и экономической психологией, педагогикой. Основные понятия ПУ: организация, личность, группа, поведение, общение, управление, руководство, лидерство, власть, управленческая деятельность, управленческие отношения. Основные задачи ПУ как прикладной дисциплины. Структура ПУ.

Школы научного управления.

Становление психологии управления в России. Исследования поведения человека в системах управления. Исследования проблем управления коллективом. Основные центры и направления исследований психологии управления в России.

Тема 2. Руководитель как субъект управления организацией. Психологические аспекты руководства и лидерства

Психологический анализ деятельности руководителя. Психологические признаки

управленческой деятельности. Функциональная организация деятельности руководителя. Операциональная структура деятельности руководителя. Основные функции-операции (планирование, организация, стимулирование и контроль) и их психологическое содержание. Связующие процессы в деятельности руководителя (прием и переработка информации, принятие решений, коммуникации). Руководство людьми в структуре управленческой деятельности.

Психологические особенности личности руководителя. Руководство и лидерство как составляющие управленческого взаимодействия. Формы влияния и власти в организации. Стили руководства.

Социально-психологические типологии личности руководителя: функциональный и ролевой подходы. Психологические методы изучения и оценки личности руководителя. Организаторские способности руководителя. Структура организаторских способностей (по Л.И.Уманскому). Эмоционально-волевая действенность руководителя.

Тема 3. Коллектив как особый тип межличностных отношений. Социально-психологические основы стимулирования и мотивации персонала

Группообразование, формальные и неформальные группы в организации, функции неформальных групп, управление неформальными группами.

Потребности и мотивы как основа трудового поведения. Социально-психологические принципы стимулирования персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Особенности применения их на практике в российских условиях. Создание системы мотивации персонала. Особенности психологического восприятия поощрения и порицания. Причины и проявление демотивации персонала.

Социально-психологический климат организации: понятие, признаки и методы изучения. Факторы, влияющие на социально-психологический климат и методы его оптимизации. Моббинг: понятие, причины появления и устранение моббинга.

Тема 4. Организационная культура как фактор управления

Организационная культура как интегративная характеристика организации. Функции, свойства, структура и типологии организационной культуры. Социально-психологическое содержание основных типов организационной/корпоративной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации. Национальные особенности организационных культур. Формирование и поддержание организационной культуры. Диагностика организационной культуры

Тема 5. Управленческое общение. Конфликты в управленческой деятельности и стратегии их преодоления

Понятие управленческого общения. Его формы и принципы, уровни, стадии. Структура общения: ее коммуникативная, интерактивная, перцептивная составляющие.

Понятие конфликта. Конфликт как форма взаимодействия. Сущность и содержание конфликта. Конфликт и конфликтная ситуация. Конструктивная и деструктивная функции конфликтов. Типология конфликтов по Н.В.Гришиной. Модель конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Типология конфликтных личностей. Управление конфликтной ситуацией.

Очная форма обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Занятия лекционного типа	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа
		ак.час.	ак.час.	ак.час.	ак.час.
1	Тема 1. Предмет, цели и задачи психологии управления. Школы научного управления	2	2	-	10
2	Тема 2. Руководитель как субъект управления организацией. Психологические аспекты руководства и лидерства	2	2	-	10
3	Тема 3. Коллектив как особый тип межличностных отношений. Социально-психологические основы стимулирования и мотивации персонала	-	2	-	10
4	Тема 4. Организационная культура как фактор управления	2	2	-	13,7
5.	Тема 5. Управленческое общение. Конфликты в управленческой деятельности и стратегии их преодоления	2	2	-	10
ИТОГО		8	10	-	53,7

4.2. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Очная форма обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Оценочное средство для проверки выполнения самостоятельной работы
Тема 1. Предмет, цели и задачи психологии управления. Школы научного управления	-освоение рекомендованной преподавателем и методическими указаниями по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы; -изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.); -самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;	Устный опрос по темам
Тема 2. Руководитель как субъект управления организацией. Психологические аспекты	-освоение рекомендованной преподавателем и методическими указаниями по данной дисциплине	Устный опрос по темам

руководства и лидерства	основной и дополнительной учебной литературы; -изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.); -самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;	
Тема 3. Коллектив как особый тип межличностных отношений. Социально-психологические основы стимулирования и мотивации персонала	-освоение рекомендованной преподавателем и методическими указаниями по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы; -изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.); -самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;	Устный опрос по темам
Тема 4. Организационная культура как фактор управления	освоение рекомендованной преподавателем и методическими указаниями по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы; -изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.); -самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;	Устный опрос по темам
Тема 5. Управленческое общение. Конфликты в управленческой деятельности и стратегии их преодоления	освоение рекомендованной преподавателем и методическими указаниями по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы; -изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.); -самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.	Устный опрос по темам

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Основы психологии управления» – закрепить теоретические знания, полученные в ходе лекционных занятий, сформировать навыки в соответствии с требованиями, определенными в ходе занятий семинарского типа.

Подробная информация о видах самостоятельной работы и оценочных средствах для проверки выполнения самостоятельной работы приведена в Методических рекомендациях по самостоятельной работе обучающихся.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Образцы заданий текущего контроля и промежуточной аттестации Фонда оценочных средств (ФОС) представлены в Приложении к Рабочей программе дисциплины (модуля) (РПД). В полном объеме ФОС хранится в печатном виде на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

6. Перечень нормативных правовых документов, основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ дата обращения: 15.01.2025). - Текст : электронный.
2. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации (утверждена Указом Президента РФ 02.07.2021 N 400). - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/61a97f7ab0f2f3757fe034d11011c763bc2e593f/ (дата обращения 15.01.2025). - Текст: электронный.
3. Концепция внешней политики Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации 31. 03. 2023 № 229). - URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/70811> (дата обращения: 15.01.2025). - Текст : электронный.

6.2. Основная литература:

1. Акимова, Ю.Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 364 с. - ISBN 978-5-534-18847-9. - URL: <https://urait.ru/bcode/560156> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.
2. Забродин, В.Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 147 с. - ISBN 978-5-534-09952-2. - URL: <https://urait.ru/bcode/562971> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.
3. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. - 2-е изд., стер. - Москва : Юрайт, 2025. - 189 с. - ISBN 978-5-534-05617-4. - URL: <https://urait.ru/bcode/557746> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература:

1. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2025. - 299 с. - ISBN 978-5-534-07711-7. - URL: <https://urait.ru/bcode/562958> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.

2. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. - Москва : Юрайт, 2025. - 311 с. - ISBN 978-5-534-01559-1.

- URL: <https://urait.ru/bcode/560347> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.

3. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для вузов / В. В. Константинов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2025. - 186 с. - ISBN 978-5-534-08760-4. - URL: <https://urait.ru/bcode/562989> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.

4. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2025.

- 246 с. - ISBN 978-5-534-07752-0. - URL: <https://urait.ru/bcode/562879> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.

5. Психология труда : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2025.

- 308 с. - ISBN 978-5-534-16233-2. - URL: <https://urait.ru/bcode/562756> (дата обращения: 15.01.2025). - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - Текст : электронный.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем

7.1. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая профессиональные базы данных

1. Министерство иностранных дел : официальный сайт. - Москва. - URL: <https://mid.ru/>. (дата обращения: 15.01.2025). - Текст : электронный.

2. Правительство Российской Федерации : официальный сайт. - Москва. - Обновляется в течение суток. - URL: <http://government.ru> (дата обращения: 15.01.2025). - Текст : электронный.

3. Президент Российской Федерации : официальный сайт. - Москва. - Обновляется в течение суток. - URL: <https://kremlin.ru> (дата обращения: 15.01.2025). - Текст : электронный.

4. Организация объединенных наций : официальный сайт. - Нью-Йорк. - URL: <https://www.un.org/ru/> (дата обращения: 15.01.2025). - Текст : электронный.

7.2. Информационно-справочные системы

СПС КонсультантПлюс. компьютерная справочная правовая система, широко используется учеными, студентами и преподавателями (подписка на ПО)

7.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства.

Академия обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- Microsoft Office - 2016 PRO (Полный комплект программ: Access, Excel, PowerPoint, Word и т.д);
- Программное обеспечение электронного ресурса сайта Дипломатической Академии МИД России, включая ЭБС; 1С: Университет ПРОФ (в т.ч., личный кабинет обучающихся и профессорско-преподавательского состава);
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» версия 3.3 (отечественное ПО);
- Электронная библиотека Дипломатической Академии МИД России на платформе «МегаПро» - <https://elib.dipacademy.ru/MegaPro/Web.;>
- ЭБС «Лань» - [https://e.lanbook.com/;](https://e.lanbook.com/)
- Справочно-информационная полнотекстовая база периодических изданий «East View» - [http://dlib.eastview.com.;](http://dlib.eastview.com;)
- ЭБС «Университетская библиотека - online» - [http://biblioclub.ru.;](http://biblioclub.ru;)
- ЭБС «Юрайт» - [http://www.urait.ru.;](http://www.urait.ru;)
- ЭБС «Book.ru» - [https://www.book.ru/;](https://www.book.ru/)
- ЭБС «Znaniy.com» - [http://znaniy.com/;](http://znaniy.com/)
- ЭБС «IPR SMART» - [http://www.iprbookshop.ru/;](http://www.iprbookshop.ru/)
- 7-Zip (свободный файловый архиватор с высокой степенью сжатия данных) (отечественное ПО);
- AIMP Бесплатный аудио проигрыватель (лицензия бесплатного программного обеспечения) (отечественное ПО);
- Foxit Reader (Бесплатное прикладное программное обеспечение для просмотра электронных документов в стандарте PDF (лицензия бесплатного программного обеспечения);
- Система видеоконференц связи BigBlueButton (<https://bbb.dipacademy.ru>) (свободно распространяемое программное обеспечение).
- Система видеоконференц связи «Контур.Талк» (отечественное ПО).
- Система видеоконференц связи МТС.Линк (отечественное ПО).

Каждый обучающийся в течение всего обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде.

8. Описание материально–технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Дисциплина «Основы психологии управления» обеспечена:

учебной аудиторией для проведения занятий лекционного типа, оборудованной мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций, набором демонстрационного оборудования;

учебной аудиторией для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации,

оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: презентационная техника либо интерактивная доска;

Учебные аудитории соответствуют действующим противопожарным правилам и нормам, укомплектованы учебной мебелью.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде Академии.

Обновление рабочей программы дисциплины

Наименование раздела рабочей программы дисциплины, в который внесены
изменения

(измененное содержание раздела)

Наименование раздела рабочей программы дисциплины (модуля), в который
внесены изменения

(измененное содержание раздела)

Наименование раздела рабочей программы дисциплины (модуля), в который
внесены изменения

(измененное содержание раздела)

Рабочая программа дисциплины (модуля):
обновлена, рассмотрена и одобрена на 20___/___ учебный год на заседании кафедры
_____ от _____ 20___ г., протокол № _____

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Дипломатическая академия Министерства иностранных дел
Российской Федерации»**

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по
дисциплине**

«Основы психологии управления»

Направление подготовки 41.04.05 Международные отношения

Направленность (профиль) подготовки: Глобальное управление и международные институты

Формы обучения: очная,

Квалификация выпускника: магистр

Цель фонда оценочных средств по дисциплине «Основы психологии управления» (далее ФОС) - установление соответствия уровня сформированности компетенций обучающегося, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки и ОПОП ВО.

Задачи ФОС:

- контроль и управление достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора компетенций выпускников;
- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных;
- контроль и управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков, определенных в ФГОС ВО и ОПОП ВО;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Академии.

Оценочные материалы разрабатываются с учетом следующих принципов:

- актуальность (соответствие действующим нормативным правовым актам, отраслевым регламентам, ГОСТ (ам) и т.д.);
- адекватность (ориентированность на цели и задачи ОПОП, дисциплины (модуля), практик, НИР, их содержание);
- валидность (возможность использования для «измерения» сформированности компетенций с целью получения объективных результатов);
- точность и однозначность формулировок (недопущение двусмысленного толкования содержания задания);
- достаточность (обеспечение наличия многовариантности заданий);
- наличие разнообразия методов и форм.

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Основы психологии управления» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

Рабочей программой дисциплины «Основы психологии управления» предусмотрено формирование следующих компетенций: *УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-6.2, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3*

2. Показатели и критерии оценивания контролируемой компетенции на различных этапах формирования, описание шкал оценивания

Применение оценочных средств на этапах формирования компетенций

Код и наименование формируемой компетенции	Код и формулировка индикатора достижения формируемой компетенции	Результаты обучения	Наименование контролируемых разделов и тем дисциплины (модуля)	Наименование оценочного средства	
				Контрольная точка текущего контроля	промежуточная аттестация
УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 – Понимает и знает особенности формирования эффективной команды;	<u>Знать:</u> основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; <u>Уметь:</u> реализовать основные функции управления, анализировать интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами;	Тема 1. Предмет, цели и задачи психологии управления. Школы научного управления; Тема 2. Руководитель как субъект управления организацией. Психологические аспекты руководства и лидерства; Тема 3. Коллектив как особый тип межличностных отношений. Социально-психологические основы стимулирования и мотивации персонала; Тема 4. Организационная культура как фактор управления; Тема 5. Управленческое общение. Конфликты в управленческой деятельности и стратегии их преодоления.	Контрольная работа в виде теста (по темам 1-3)	Перечень вопросов к зачету
	УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия;	<u>Знать</u> психологические особенности организации коллективной работы; <u>Уметь</u> организовывать работу коллектива; принимать управленческие решения (самостоятельно и в качестве члена коллектива);			
УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 – Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста;	<u>Знать</u> особенности деятельностного подхода в исследовании личностного развития; <u>Уметь:</u> определять приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста; разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты собственной профессиональной деятельности;			
	УК-6.2 – Проводит рефлексию своей деятельности и	<u>Знать</u> особенности различных методов и стратегий анализа результатов своей профессиональной деятельности;			

	разрабатывает способы ее совершенствования;	<u>Уметь</u> осуществлять рефлексию своей профессиональной деятельности и разрабатывать способы ее совершенствования;			
ПК-5 – Способен анализировать интеграционные механизмы и многостороннее взаимодействие отдельных стран и международных организаций, выделять роль неправительственных участников международных отношений, понимать значение религиозного и культурного фактора в политике стран мира	ПК-5.1 – Выделяет уровни взаимодействия отдельных стран и международных организаций, неправительственных участников международных отношений	<u>Знать:</u> основополагающие международно-правовые документы в международных отношениях и мировой политике; <u>Уметь:</u> характеризовать значение международно-правовых документов в международных отношениях и мировой политике;			
	ПК-5.2 – Определяет эффективность интеграционных механизмов и выявляет особенности развития интеграционных объединений	<u>Знать:</u> инструменты и механизмы интеграционного взаимодействия; <u>Уметь:</u> определять черты различных интеграционных механизмов в международном взаимодействии;			
	ПК-5.3 – Анализирует роль религиозного и культурного фактора на международной арене	<u>Знать:</u> особенности религиозного и культурного факторов на международной арене и в многостороннем взаимодействии; <u>Уметь:</u> ориентироваться в характерных чертах религиозного и культурного факторов на международной арене и в многостороннем взаимодействии;			

3. Контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (индикаторов достижения компетенций), характеризующих результаты обучения в процессе освоения дисциплины и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

3.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля

Устный опрос по темам:

Тема № 1. «Предмет, цели и задачи психологии управления. Школы научного управления».

Устный опрос. Максимальное количество баллов – 6 баллов.

Вопросы:

1. Психология управления (ПУ) как комплексная, прикладная отрасль психологической науки. Основные взгляды на предмет ПУ. Место ПУ в системе психологических наук, связь с другими науками. Основные задачи ПУ как прикладной дисциплины. Структура ПУ.
2. Основные понятия ПУ: организация, личность, группа, поведение, общение, управление, руководство, лидерство, власть, управленческая деятельность, управленческие отношения.
3. Школы научного управления. Исследования поведения человека в системах управления. Психологические признаки управленческой деятельности.
4. Становление психологии управления в России. Исследования проблем управления коллективом. Основные центры и направления исследований психологии управления в России.

Тема № 2. «Руководитель как субъект управления организацией. Психологические аспекты руководства и лидерства».

Устный опрос. Максимальное количество баллов – 6 баллов.

Вопросы:

1. Психологические аспекты деятельности руководителя. Функциональная организация деятельности руководителя. Основные функции-операции (планирование, организация, стимулирование и контроль) и их психологическое содержание.
2. Связующие процессы в деятельности руководителя (прием и переработка информации, принятие решений, коммуникации). Руководство людьми в структуре управленческой деятельности.
3. Руководство и лидерство как составляющие управленческого взаимодействия. Формы влияния и власти в организации. Стили руководства.
4. Социально-психологические типологии личности руководителя: функциональный и ролевой подходы. Психологические методы изучения и оценки личности руководителя. Организаторские способности руководителя. Структура организаторских способностей (по Л.И.Уманскому). Эмоционально-волевая действенность руководителя.

Тема № 3. «Коллектив как особый тип межличностных отношений. Социально-психологические основы стимулирования и мотивации персонала».

Устный опрос. Максимальное количество баллов – 6 баллов.

Вопросы:

1. Коллектив как особый тип межличностных отношений. Группообразование, формальные и неформальные группы в организации, функции неформальных групп, управление неформальными группами.
2. Потребности и мотивы как основа трудового поведения. Социально-психологические принципы стимулирования персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Особенности применения их на практике в российских условиях. Создание системы мотивации персонала.
3. Особенности психологического восприятия поощрения и порицания. Причины и проявление демотивации персонала.
4. Социально-психологический климат организации: понятие, признаки и методы изучения. Факторы, влияющие на социально-психологический климат и методы его оптимизации. Моббинг: понятие, причины появления и устранение моббинга.

Тема № 4. «Организационная культура как фактор управления».

Устный опрос. Максимальное количество баллов – 6 баллов.

Вопросы:

1. Организационная культура как интегративная характеристика организации. Функции, свойства, структура и типологии организационной культуры.
2. Социально-психологическое содержание основных типов организационной/корпоративной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.
3. Национальные особенности организационных культур. Формирование и поддержание организационной культуры.
4. Диагностика организационной культуры.

Тема № 5. «Управленческое общение. Конфликты в управленческой деятельности и стратегии их преодоления».

Устный опрос. Максимальное количество баллов – 6 баллов.

Вопросы:

1. Понятие управленческого общения. Его формы и принципы, уровни, стадии. Структура общения: ее коммуникативная, интерактивная, перцептивная составляющие.
2. Конфликты в коллективе. Конфликт как форма взаимодействия. Сущность и содержание конфликта. Конфликт и конфликтная ситуация. Конструктивная и деструктивная функции конфликтов.
3. Типология конфликтов по Н.В. Гришиной. Модель конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.
4. Типология конфликтных личностей.
5. Управление конфликтной ситуацией. Стратегии разрешения конфликтов.

Критерии оценивания устного опроса

Макс. 4-6 баллов (в соответствии с балльно- рейтинговой системой)	Правильно и развернуто студент ответил на поставленный вопрос в соответствии с планом, утвержденным преподавателем; Использовал терминологию по дисциплине; Применил навыки обобщения и анализа информации с использованием нормативно-законодательных документов; Высказал и аргументировал свою точку зрения; Подготовил четкую презентацию по всем элементам ответа в соответствии с планом; Продемонстрировал знание дисциплины
0-3 баллов	Правильно и развернуто студент ответил на часть поставленного вопроса в соответствии с планом, утвержденным преподавателем; Использовал терминологию по дисциплине; Применил навыки обобщения и анализа информации с использованием нормативно-законодательных документов; Не высказал или не аргументировал свою точку зрения; Подготовили презентацию, которая содержит только часть элементов ответа в соответствии с планом; Не продемонстрировали полное знание проблемы; Допускал фактические ошибки.

Текущий контроль по дисциплине проводится 1 раз за период освоения дисциплины. В качестве оценочного средства для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине используется: *контрольная работа в виде теста.*

Контрольная работа в виде теста:

1. Основными функциями управления являются: _____

2. Родоначальником «школы человеческих отношений» в менеджменте принято считать: _____
3. Иерархическую модель потребностей разработал: _____
4. Технология принятия решения, по М. Вудкоку и Д. Френсису, где поиск руководителем нового решения известной проблемы осуществляется при наличии набора проверенных возможностей и новых идей, называется _____технологией.

5. _____ - готовность субъекта к совершению определенного действия или реагирования в определенном направлении, базирующаяся на его предшествующем опыте.

6. Термин «психология управления» в СССР впервые стал использоваться в _____ годы.

7. Теория установки в отечественной психологии была разработана: _____

8. Мотив, который сопровождается боязнью действовать в направлении поставленной цели, совершения ошибки и возможного наказания, уходом от ответственности, боязнью неудач, самостоятельного принятия решения, излишней осторожностью, — _____

9. Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, - _____

10. Нижний качественный предел малой группы: _____

11. Стил ь управления, отличающийся коллегиальным способом выбора действий, направленный на достижение цели управления: _____

12. В основе содержательных теорий мотивации лежит:

- А) анализ различных видов вознаграждений
- Б) исследование когнитивных предпосылок, реализующихся в действиях
- В) анализ внутренних стимулов как основных причин поведения
- Г) восстановление справедливости

13. В основе процессуальных теорий мотивации лежит

- А) анализ рационального поведения сотрудников
- Б) анализ когнитивных моделей мотивации трудовой деятельности
- В) размер заработной платы
- Г) анализ ведущих потребностей подчиненных

14. Согласно управленческой “решетке” Р. Блейка и Дж. Моутон стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется:

- А) “поиск компромиссов”
- Б) “жесткое администрирование”
- В) “невмешательство”

15. Согласно управленческой “решетке” Р.Блейка и Дж.Моутон стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:

- А) “гуманизация”
- Б) “поиск компромиссов”
- В) “невмешательство”

16. Процесс передачи эмоционального состояния между членами группы именуется _____

17. Группы, имеющие четко поставленные цели, формализованные правила и связи, являются _____

18. Неформальная структура коллектива основана на _____

19. _____ - переживание эмоциональных состояний другого человека в форме сопереживания и сочувствия.

20. _____ - система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей.

Критерии оценивания контрольной работы в виде теста

Макс. 9-10 баллов <i>(в соответствии с балльно-рейтинговой системой)</i>	17–20 правильных ответов (80-100 % ответов)
6-8 баллов	13-16 правильных ответов (67-79 % ответов)
3-5 баллов	10-12 правильных ответов (50-66 % ответов)
0-2 балла	0-9 правильных ответов (менее 50% ответов)

3.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

В качестве оценочного средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используется: зачет.

№ п/п	Форма контроля	Форма и условия проведения промежуточной аттестации	Представление оценочного средства в фонде
1.	Зачет	Зачет в устной форме <i>В билете один вопрос</i>	Перечень вопросов

Вопросы для проведения зачета:

1. Предмет психологии управления
2. Школы научного управления
3. Руководитель как субъект управления организацией. Личностные качества руководителя
4. Типология «трудных боссов»
5. Психологические факторы эффективной деятельности руководителя
6. Эффективная постановка целей
7. Руководство и лидерство: основные отличия, психологические особенности
8. Решетка менеджмента Роберта Блейка и Джейн Моутон
9. Технологии управления временем. Практические рекомендации по тайм-менеджменту
10. Стили руководства трудовым коллективом
11. Алгоритмы принятия управленческих решений. Типология руководителей в принятии решений
12. Социальные роли в управленческой команде
13. Психологические аспекты эффективной коммуникации
14. Психологические характеристики объекта управления
15. Коллектив как особый тип межличностных отношений
16. Потребности и мотивы как основа трудового поведения
17. Содержательные мотивационные теории
18. Процессуальные мотивационные теории
19. Социально-психологические принципы стимулирования персонала
20. Особенности психологического восприятия поощрения и порицания
21. Организационная культура как фактор управления
22. Особенности организационной культуры в России
23. Психологические характеристики конфликта. Типология конфликтов, возникающих в организации. Стадии развития конфликта
24. Стратегии поведения в конфликте (соперничество, уклонение от конфликта, стратегия уступки, стратегия компромисса, стратегия сотрудничества)
25. 17-шаговая стратегия успешного разрешения конфликта (анализ)
26. Типология конфликтных личностей
27. Понятие управленческого общения. Его формы и принципы, уровни, стадии
28. Управление эмоциональным состоянием сотрудников
29. Структура управленческого общения: его коммуникативная, интерактивная, перцептивная составляющие

30. Психологические особенности речи руководителя. Публичное выступление в управленческой деятельности руководителя

Критерии оценивания (зачет)

30-60 баллов ставится в том случае, когда обучающийся обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы.

Менее 29 баллов ставится в том случае, когда обучающийся не обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены неправильно, обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.

По окончании процедуры промежуточной аттестации производится перевод баллов в традиционную систему оценивания с учетом баллов, полученных за мероприятия текущего контроля, и промежуточной аттестации.

Результатом освоения дисциплины «*Основы психологии управления*» является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий (продвинутый), хороший, базовый, недостаточный.

Показатели уровней сформированности компетенций

Уровень/балл	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции
Высокий (продвинутый) (оценка «зачтено») 86-100	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Хороший (оценка «зачтено») 71-85	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «зачтено») 56-70	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продemonстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Недостаточный (оценка «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и

Уровень/балл	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции
Менее 56	практических умений и навыков	навыков

Обновление фонда оценочных средств

Наименование раздела фонда оценочных средств, в который внесены
изменения

(измененное содержание раздела)

Наименование раздела фонда оценочных средств, в который внесены
изменения

(измененное содержание раздела)

Наименование раздела фонда оценочных средств, в который внесены
изменения

(измененное содержание раздела)

Фонд оценочных средств в составе Рабочей программы дисциплины:
обновлен, рассмотрен и одобрен на 20___/___ учебный год на заседании
кафедры _____ от _____ 20___ г.,
протокол № _____