

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования  
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра № 62

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель направления

доц., д.ф.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

П.М. Колычев

(инициалы, фамилия)



(подпись)

«24» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология управления»

(Наименование дисциплины)

Код направления подготовки/ специальности	51.03.01
Наименование направления подготовки/ специальности	Культурология
Наименование направленности	Межкультурные коммуникации и социокультурное проектирование
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург– 2020

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

доцент, к.э.н.  
(должность, уч. степень, звание)



«07» июня 2021 г.  
(подпись, дата)

Пекарникова М.М  
(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 62

«08» июня 2021 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой № 62

д.э.н., доц.  
(уч. степень, звание)

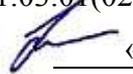


«08» июня 2021 г.  
(подпись, дата)

К.В. Лосев  
(инициалы, фамилия)

Ответственный за ОП ВО 51.03.01(02)

доц., к.культурол., доц.  
(должность, уч. степень, звание)

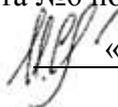


«24» июня 2021 г.  
(подпись, дата)

Н.В. Выжлецова  
(инициалы, фамилия)

Заместитель декана факультета №6 по методической работе

доц., к.п.н., доц.  
(должность, уч. степень, звание)



«24» июня 2021 г.  
(подпись, дата)

И.М. Евдокимов  
(инициалы, фамилия)

## Аннотация

Дисциплина «Психология управления» входит в образовательную программу высшего образования – программу бакалавриата по направлению подготовки/специальности 51.03.01 «Культурология» направленности «Межкультурные коммуникации и социокультурное проектирование». Дисциплина реализуется кафедрой «№62».

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника следующих компетенций:

УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»

ПК-5 «Способен управлять практической реализацией социокультурных проектов и программ, координировать различные виды деятельности»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием представлений о психологических закономерностях поведения личности и группы в рамках управленческой деятельности.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающегося.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский».

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

### 1.1. Цели преподавания дисциплины

Целью преподавания психологии управления является получение студентами необходимых знаний в области психологии и теории управления. Задачи курса: изучение студентами способов мотивации сотрудников, изменения психологического климата, а также разрешения конфликтов; ознакомление их со способами воздействия на свое психическое состояние; выработка навыка к психологическому анализу управленческих ситуаций.

В области воспитания личности целью подготовки по данной дисциплине является формирование личностных качеств необходимых для эффективной профессиональной деятельности, таких как целеустремленность, организованность, трудолюбие, профессиональная этика, способность принимать ответственные решения, умение работать в коллективе, творческие способности, коммуникативность.

1.2. Дисциплина входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3.1 знать основы социальной и практической психологии, принципы взаимодействия в команде, специфику различных видов и типов социокультурного взаимодействия и коммуникации УК-3.У.1 уметь определять свою роль в команде и выполнять обозначенные функции, согласовывать свои действия с другими участниками команды; координировать общую работу; принимать, обосновывать решения; планировать последовательность действий для достижения заданного результата УК-3.В.1 владеть навыками планирования собственных действий и координации общих действий для достижения общих поставленных целей; навыками интерактивного взаимодействия и коммуникации; технологиями создания и управления командой
Профессиональные компетенции	ПК-5 Способен управлять практической реализацией социокультурных проектов и программ,	ПК-5.3.1 знать основы менеджмента в социокультурной сфере; специфику современной повседневной и организационной культуры ПК-5.У.1 уметь организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными

	координировать различные виды деятельности	подразделениями и организациями; контролировать и оценивать результаты деятельности ПК-5.В.1 владеть навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ
--	--	---

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина может базироваться на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

- «Психология и педагогика»,
- «Экономика».

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при изучении других дисциплин:

- «Деловые коммуникации»\*,
- «Реклама в сфере культуры»\*,
- «Менеджмент в социокультурной сфере»,
- «Социокультурное проектирование»,
- «Организация связей с общественностью»,
- «Культурная политика».

\* Дисциплины, читаемые в 4 семестре и находящиеся в межпредметной связи с «Психологией управления».

## 3. Объем и трудоемкость дисциплины

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоемкость по семестрам
		№4
1	2	3
<b>Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/ (час)</b>	3/ 108	3/ 108
<b>Из них часов практической подготовки</b>	8	8
<b>Аудиторные занятия, всего час.</b>	34	34
в том числе:		
лекции (Л), (час)	17	17
практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	17	17
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
экзамен, (час)		
<b>Самостоятельная работа, всего (час)</b>	74	74
<b>Вид промежуточной аттестации:</b> зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.**)	Зачет	Зачет

Примечание: \*\* кандидатский экзамен

#### 4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий.  
Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины, их трудоемкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции (час)	ПЗ (СЗ) (час)	ЛР (час)	КП (час)	СРС (час)
Семестр 4					
Раздел 1. Теоретические основы психологии управления. Объект и предмет исследования.	1	0	0	0	6
Раздел 2. Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления.	2	2	0	0	5
Раздел 3. Управление коммуникации в организации.	2	3	0	0	5
Раздел 4. Проблема групп в психологии.	1	3	0	0	5
Раздел 5. Управленческие решения: особенности выработки.	1	3	0	0	5
Раздел 6. Личность руководителя и лидера. Феномен лидерства.	2	2	0	0	5
Раздел 7. Управление трудовой мотивацией.	2	0	0	0	8
Раздел 8. Психология конфликта.	1	2	0	0	8
Раздел 9. Корпоративная культура.	2	2	0	0	8
Раздел 10. Культура делового общения.	2	0	0	0	8
Раздел 11. Основные направления работы с персоналом.	1	0	0	0	9
Текущий контроль	0	0	0	0	2
Итого	17	17	0	0	74

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий.

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание разделов и тем лекционного цикла

Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
<b>1</b>	<b>Теоретические основы психологии управления. Объект и предмет исследования.</b> Психология управления как наука. Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место психологии управления в системе психологической науки. Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX в. от «человеческого материала» к «самоценной личности». Организационная теория: «научное управление» Ф. Тейлора, административная школа А. Файоля, «бюрократическая» концепция организации М. Вебера, теория «человеческих отношений» Э. Мэйо и др. Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений»,

	<p>«человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации». Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Модели управления X, Y, Z, их характеристика. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей. Понятие организации. Концепция «идеальной бюрократии» М. Вебера. Иерархические структуры: линейно-функциональные; линейно-штабные; дивизиональные. Достоинства и недостатки иерархических структур управления. Адхократические структуры: проектная; матричная; свободная; конгломератная. Достоинства и недостатки адхократических структур управления. Современные тенденции в развитии структур управления.</p>
2	<p><b>Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления.</b> Концепция стилей управления К. Левина (авторитарный; демократический; либеральный). Концепция стилей управления Р. Лайкерта (руководитель, ориентированный на работу; руководитель, ориентированный на человека). Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона. Теория рационального управления Т. Коно. Теория соучаствующего управления. Вероятностная модель управленческой эффективности Ф. Фидлера.</p>
3	<p><b>Управление коммуникации в организации.</b> Коммуникативная функция как «связующий» процесс в организациях. Общение как обмен информацией. Общение как взаимодействие. Законы делового общения. Стили делового общения (примитивный; манипулятивный; партнерский; духовный). Ролевая основа коммуникаций. Понятие коммуникативной компетентности. Коммуникация в группе. Общая структура коммуникации. Типы коммуникации в организации: по структуре, по форме, по содержанию. Коммуникативные барьеры во взаимодействии сотрудников и руководителей и способы их устранения. Информационные сети (формальные, неформальные). Способы построения эффективной коммуникации в организации.</p>
4	<p><b>Проблема групп в психологии.</b> Организация как группа. Типы групп в организации. Малая социальная группа. Формальные и неформальные группы и их взаимодействие в организации. Референтная группа и группа членства. Понятие групповой динамики. Процессы лидерства в группе. Процессы принятия решений в группе. Развитие групповой структуры. Этапы развития малой группы. Процессы нормообразования в группе. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление: конформизм, неконформизм, ценностно-ориентационное единство. Групповая сплоченность. Технологии повышения групповой сплоченности.</p>
5	<p><b>Управленческие решения: особенности выработки.</b> Общее представление о процессе принятия решений. Этапы принятия решения. Методы фасилитации в принятии решения: групповые, индивидуальные, структурно-организационные. Управленческие решения в структуре деятельности руководителя. Общая характеристика управленческих решений. Этапы выработки управленческих решений. Оценка эффективности управленческих решений: формальные и субъективные критерии, экспертные методы оценки.</p>
6	<p><b>Личность руководителя и лидера. Феномен лидерства.</b> Психологический феномен власти. Проблема субъекта и объекта</p>

	<p>власти. Психологический феномен лидерства. Руководство и лидерство. Акмеологическая модель труда руководителя. Психологические характеристики личности руководителя (по Ю. Платонову, К. Малышеву). Психологический портрет «слабого» руководителя. Психологический портрет «трудного» руководителя. Помехи и субъективные преграды на пути личностного роста руководителя. Руководитель в современном бизнесе: социально-психологический портрет, требования к профессиональной деятельности, тенденции в стиле руководства. Управленческие роли: руководитель, администратор, организатор, управленец. Составляющие деятельности руководителя. Функции деятельности руководителя: планирование, организационная деятельность, контроль, руководство. Функциональные цели. Организационные и психологические факторы, влияющие на реализацию управленческих функций. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства. Функции и квалификация руководителей на различных управленческих уровнях. Руководитель и лидер. Теоретические подходы в исследовании лидерства: «теория черт» лидерства, функциональная, ситуационная, вероятностная модели руководства, мотивационный и перцептивный подходы, концепция «ценностного обмена». Роль лидера. Факторы эффективности руководства. Личность руководителя. Понятие о личности и ее структуре в психологической науке. Социально-психологические характеристики личности руководителя: биографические характеристики, способности, личностные черты. Личностные типологии менеджеров. Ограничения личностной эффективности руководителя. Психологические механизмы снижения эффективности реализации управленческих функций. Психологическая оценка эффективности управленческой деятельности. Экология руководителя. Саморегуляция и самоконтроль в деятельности менеджера. Функции имиджа руководителя. Составляющие имиджа. Типы имиджформирующей информации. Принципы создания имиджа. Этапы формирования имиджа. Методы управления личным имиджем.</p>
7	<p><b>Управление трудовой мотивацией.</b> Теории трудовой мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, критерии самоактуализирующейся личности К. Роджерс (в рамках гуманистической модели управления), двухфакторная теория, теория ожидания, теория справедливости. Оценка трудовой мотивации сотрудников. Управление трудовой мотивацией: групповые мероприятия, индивидуальная работа с персоналом. Технологии повышения удовлетворенности трудом.</p>
8	<p><b>Психология конфликта.</b> Сущность конфликта как феномена социальной и духовной жизни человека. Классификация конфликтов и причины их возникновения. Способы решения конфликтов, стратегии и стили конфликтного взаимодействия. Место конфликтов в системе факторов, влияющих на функционирование организации. Способы управления организацией с помощью управляемых конфликтов. Понятие межличностного конфликта. Объективная конфликтная ситуация и конфликтное поведение. Классификация конфликтов. Структура и динамика межличностного конфликта. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Конструктивная и деструктивная функции межличностного конфликта. Способы регуляции и</p>

	разрешения межличностных конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
<b>9</b>	<b>Корпоративная культура.</b> Понятие, составляющие корпоративной культуры (КК). Структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Типологии корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой: этапы и механизмы формирования КК
<b>10</b>	<b>Культура делового общения.</b> Психологические аспекты ведения деловой беседы. Структура беседы. Деловые совещания и оценка деловых качеств подчиненных. Деловая дискуссия как эффективная форма проведения совещания. Формы дискуссий, способы их организации и проведения. Деловые переговоры, порядок и особенности их проведения. Подготовка к переговорам. Методы ведения переговоров. Недостатки при ведении переговоров. Стили ведения деловых переговоров. Подведение итогов переговоров.
<b>11</b>	<b>Основные направления работы с персоналом.</b> Отбор и оценка персонала: формулирование основных компетенций сотрудников, модель KPI, 360 <sup>0</sup> . Внутренний ассессмент сотрудников, формирование кадрового резерва. Развитие сотрудников в организации: этапы развития. Формы обучения сотрудников в организации и критерии оценки их эффективности. Тренинговые методы работы с персоналом: возможности и ограничения. Психологические проблемы подбора и расстановки руководителей. Составление должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.

#### 4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоемкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
<b>Семестр 4</b>					
1.	Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления.	Семинар: выступления с сообщениями по вопросам практического занятия, групповая дискуссия.	2	0	2
2.	Управление коммуникации в организации	Психологический тренинг	3	0	3
3.	Проблема групп в психологии	Семинар: выступления с сообщениями по вопросам практического занятия, групповая	3	0	4

		дискуссия.			
4.	Управленческие решения: особенности выработки.	Психологический тренинг	3	2	5
5.	Личность руководителя и лидера. Феномен лидерства.	Семинар: выступления с сообщениями по вопросам практического занятия, групповая дискуссия.	2	2	6
6.	Психология конфликта	Психологический тренинг	2	2	8
7.	Корпоративная культура	Семинар: выступления с сообщениями по вопросам практического занятия, групповая дискуссия.	2	2	9
Всего			20	8	

#### 4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Учебным планом не предусмотрено				
Всего				

#### 4.5. Курсовое проектирование/ выполнение курсовой работы

Учебным планом не предусмотрено

#### 4.6. Самостоятельная работа обучающихся

Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

Вид самостоятельной работы	Всего, час	Семестр 4, час
1	2	3
Изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	40	40
Выполнение реферата (Р)	10	10

Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	4	4
Домашнее задание (ДЗ)	10	10
Подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	10	10
Всего:	74	74

5. Перечень учебно-методического обеспечения  
для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 7-11.

6. Перечень печатных и электронных учебных изданий

Перечень печатных и электронных учебных изданий приведен в таблице 8.

Таблица 8– Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/ URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
<a href="https://new.znaniium.com/catalog/product/1040788">https://new.znaniium.com/catalog/product/1040788</a>	Антонова, Н.В. Психология управления : учеб. пособие / Н.В. Антонова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — 2-е изд. (эл.). — Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 271 с). — Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — Систем. требования: Adobe Reader XI либо Adobe Digital Editions 4.5 ; экран 10". - ISBN 978-5-7598-1453-5. - Текст : электронный.	
<a href="https://new.znaniium.com/catalog/product/1036675">https://new.znaniium.com/catalog/product/1036675</a>	Кузьмина, Е.Г. Деловая культура и психология управления : учеб. пособие / Е.Г. Кузьмина, Н.В. Бубчикова. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2015. - 250 с. - ISBN 978-5-9765-2436-1. - Текст : электронный.	
<a href="https://new.znaniium.com/catalog/product/514734">https://new.znaniium.com/catalog/product/514734</a>	Платонов, Ю. П. Социальная психология: Учебник / Платонов Ю.П. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 336 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011147-6.	
<a href="https://new.znaniium.com/catalog/product/923850">https://new.znaniium.com/catalog/product/923850</a>	Ветлужских, Е. Н. Система вознаграждения: Как разработать цели и КРІ: Учебное пособие / Ветлужских Е.Н., - 3-е изд. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 218 с. ISBN 978-5-9614-5059-0. - Текст : электронный.	
<a href="https://new.znaniium.com/catalog/product/1012938">https://new.znaniium.com/catalog/product/1012938</a>	Вайнштейн, Л. А. Психология управления: Учебное пособие / Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. - Мн.:	

	Высшая школа, 2018. - 383 с.: ISBN 978-985-06-2935-7. - Текст : электронный.	
--	--	--

7. Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL адрес	Наименование
<a href="http://psyjournals.ru">http://psyjournals.ru</a>	Портал психологических изданий
<a href="http://www.psychology-online.net">http://www.psychology-online.net</a>	Материалы по психологии
<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a>	Электронно-библиотечная система

8. Перечень информационных технологий

8.1. Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10– Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
1.	Microsoft Windows
2.	Microsoft Office

8.2. Перечень информационно-справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11– Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
1.	Электронно-библиотечная система Znanium

9. Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине, представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	
2.	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	
3.	Аудитории общего пользования (для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	

	промежуточной аттестации)	
4.	Аудитории для самостоятельной работы	

## 10. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1. Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Перечень оценочных средств
Зачет	Список вопросов.

10.2. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 – Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
«отлично» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал;</li> <li>– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>– умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«хорошо» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>– не допускает существенных неточностей;</li> <li>– увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>– аргументирует научные положения;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>– допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>– испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>– слабо аргументирует научные положения;</li> <li>– затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>– частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся не усвоил значительной части программного материала;</li> <li>– допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>– испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>– не может аргументировать научные положения;</li> <li>– не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

10.3. Типовые контрольные задания или иные материалы.  
Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена	Код индикатора
	Учебным планом не предусмотрено	

Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачета / дифф. зачета	Код индикатора
1.	Основные психологические подходы в исследовании социального управления.	УК-3.У.1
2.	Социальное влияние.	УК-3.3.1
3.	Групповая динамика.	УК-3.3.1
4.	Конформность.	УК-3.3.1
5.	Психология лидерства.	УК-3.3.1
6.	Психологические теории организации.	ПК-5.3.1
7.	Стили руководства.	УК-3.У.1
8.	Ситуационный подход к теории руководства.	УК-3.У.1
9.	Психология конфликта.	УК-3.3.1
10.	Измерение способностей: IQ и EQ.	УК-3.3.1
11.	Основные психологические подходы в исследованиях мотивации.	УК-3.3.1
12.	Техники мотивирования: постановка целей и изменение характеристик работы.	УК-3.В.1
13.	Система «установки-поведение».	УК-3.В.1
14.	Закономерности убеждения.	УК-3.В.1
15.	Механизмы внушения.	УК-3.3.1
16.	Изменение поведения индивида в группе.	УК-3.3.1
17.	Понятие и уровни организационной культуры.	УК-3.3.1
18.	Классическая теория организации.	ПК-5.3.1
19.	Теории лидерства.	УК-3.3.1
20.	Стратегии группового взаимодействия.	ПК-5.У.1
21.	Составление должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	ПК-5.В.1

Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы

№ п/п	Примерный перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы
	Учебным планом не предусмотрено

Вопросы для проведения промежуточной аттестации в виде тестирования представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов	Код индикатора
	Не предусмотрено	

Перечень тем контрольных работ по дисциплине обучающихся заочной формы обучения, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Перечень контрольных работ

№ п/п	Перечень контрольных работ
	Не предусмотрено

10.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в локальных нормативных актах ГУАП, регламентирующих порядок и процедуру проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГУАП.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины  
Целью преподавания «Психологии управления» является получение студентами необходимых знаний в области теории управления. Задачи курса: изучение студентами способов мотивации сотрудников, изменения психологического климата, а также разрешения конфликтов; ознакомление их со способами воздействия на свое психическое состояние; выработка навыка к психологическому анализу управленческих ситуаций.

В области воспитания личности целью подготовки по данной дисциплине является формирование личностных качеств необходимых для эффективной профессиональной деятельности, таких как целеустремленность, организованность, трудолюбие, профессиональная этика, способность принимать ответственные решения, умение работать в коллективе, творческие способности, коммуникативность.

11.1. Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

Планируемые результаты при освоении обучающимся лекционного материала:

- получение целостных и взаимосвязанных знаний о познавательных процессах, эмоциональной и мотивационной сферах личности, механизмах возникновения новых форм поведения; индивидуальными различиями в психической деятельности и закономерностях ее развития;
- развитие профессионально-деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- появление необходимого интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Структура предоставления лекционного материала: соответствует содержанию дисциплины (таблица 4).

11.2. Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий.

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающемуся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- овладение способами воздействия на психическое состояние свое и других людей;
- овладение методами психологического анализа событий и ситуаций обыденной жизни;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Формы организации практических занятий определяются в соответствии со специфическими особенностями учебной дисциплины и целями обучения. Практические занятия по психологии управления проводятся в интерактивной форме (семинары, психологические тренинги).

Ряд практических занятий по психологии управления проводится в виде семинаров (см. таблицу 5). Семинар предназначается для углубленного изучения проблематики курса и овладения её методологией.

Требования к проведению семинаров. При подготовке к семинарскому занятию по теме прослушанной лекции необходимо ознакомиться с планом его проведения, с литературой и научными публикациями по теме семинара. Во время семинара после выступления студента по заранее проработанному вопросу по теме семинара начинается дискуссия. Во время дискуссии преподаватель и группа задает выступающему вопросы по теме выступления. Рейтинговая оценка выступающего зависит от степени проработки литературы и источников по теме выступления, самостоятельности изложения проблемы, культуры речи, способности выделять главное, отвечать на поставленные вопросы.

При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ознакомиться с литературой и научными публикациями по теме занятия.

### 11.3. Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Порядок и трудоемкость освоения тем курса студентами в рамках самостоятельной работы обозначены в таблице 3 данной РПД. Виды самостоятельной работы студентов и их трудоемкость обозначены в таблице 7 данной РПД.

Задания в рамках самостоятельной работы (домашнее задание, реферат) предполагают подготовку отчетов по темам, соответствующим тематике лекционных и практических занятий (см. таблицу 4 и 5), и выполняются студентами в личных кабинетах в АИС ГУАП (<https://pro.guap.ru/>).

В качестве самостоятельной учебно-исследовательской работы студенты, показавшие высокий уровень владения материалом по дисциплине, выступают с докладом

на культурологической секции ежегодной (апрельской) студенческой конференции ГУАП. Лучшие доклады студентов публикуются в виде статей в научном сборнике конференции.

11.5. Методические указания для обучающихся по прохождению текущего контроля успеваемости

Текущий контроль успеваемости предусматривает контроль качества знаний обучающихся, осуществляемого в течение семестра с целью оценивания хода освоения дисциплины.

Основными задачами текущего контроля успеваемости является повышение качества знаний студентов, развитие навыков самостоятельной работы. Данный вид контроля стимулирует у студентов стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины. Текущий контроль по дисциплине проводится в течение семестра по итогам академической активности студентов на лекционных и практических занятиях, участия в семинарских (практических) занятиях, подготовки к докладам. Текущий контроль успеваемости студентов осуществляется посредством реализации балльной системы проверки успеваемости (аттестации) студентов в середине и в конце семестра. Результаты текущего контроля успеваемости учитываются при проведении промежуточной аттестации.

11.6. Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценку промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Промежуточная аттестация знаний и навыков, полученных студентами в ходе изучения курса «Психология управления», осуществляется в форме зачета, который проводится в устной форме. Вопросы к зачету представлены в таблице 16 данной РПД.

Система оценок при проведении промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с требованиями Положений «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программы высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

## Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой