

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

Алтайский филиал
Кафедра психологии и социологии управления

Утверждена
решением заседания кафедры
психологии и социологии
управления
Протокол №
от

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.13 Психология управления

по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Административное управление

Квалификация: бакалавр

очная форма обучения

Год набора – 2018

Барнаул, 2018 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.соц.н., заведующий кафедрой психологии и социологии управления

Короткова А.А.,

к.ф.н., доцент кафедры психологии и социологии управления Алпеева Н.Н.

Заведующий кафедрой

психологии и социологии управления к.соц.н. Короткова А.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	18
6.1. Основная литература.	18
6.2. Дополнительная литература.....	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	19
6.4. Нормативные правовые документы	19
6.5. Интернет-ресурсы	19
6.6. Иные источники	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	20

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

1.1. Дисциплина Б1.В.13 «Психология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

– компетенции, формирование которых завершается в течение изучения данной дисциплины:

ПК-19 – способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Код этапа ПК-19.1, 19.2

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

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>Решать управленческие задачи и осуществлять организацию групповой работы с использованием теорий мотивации и знаний процессов групповой динамики; решать управленческие задачи и осуществлять организацию групповой работы с использованием теорий мотивации и знаний процессов групповой динамики.</p>	<p>ПК-19.1, ПК-19.2</p>	<p>Знать: основные понятия психологии управления, конфликтологии, основ формирования профессиональной команды, медиации; механизм, место, роль, значение психологии управления в профессиональной деятельности; определяет основные критерии и индикаторы эффективности управления при организации командной работы; знает специфику эффективной групповой работы, а также процессы групповой динамики и принципы формирования команды; процессы групповой динамики и принципы формирования команды; основные психологические факторы и механизмы создания высокоэффективных самоуправляемых команд; специфику эффективной групповой работы, а также процессы групповой динамики и принципы формирования команды; основные этапы строительства команд; основные психологические факторы и механизмы создания высокоэффективных самоуправляемых команд.</p> <p>Уметь: применять полученные знания для обоснования мероприятий по управлению профессиональной командой; выделять, анализировать и оценивать основные факторы, влияющие на принятие управленческих решений, определять основные критерии и индикаторы эффективности управленческих решений в профессиональной деятельности; участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и</p>

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		<p>принципов формирования команды; отбирать людей в команду в зависимости от задачи и предстоящей деятельности; определять эффективность командной деятельности; эффективно участвовать в групповой работе; работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть навыками: участия в групповой работе в рамках профессиональной деятельности; анализа специфики и динамики групповой работы и принципов формирования команды; разработки и реализации мероприятий по улучшению психологического климата коллектива; диагностики и построения профиля специалиста.</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Объем дисциплины Б1.В.13 «Психология управления» составляет 216 академических часов, 6 з.ед. Объем контактной работы 85 ч. – 28 ч. лекций, 54 ч. практических занятий, 3 ч. консультаций. Зачет во 2 семестре, экзамен в 3 семестре. Самостоятельная работа студентов – 95 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Психология управления» имеет индекс Б1.В.13, читается на 1-2 курсе, 2-3 семестрах. Она относится к вариативной части образовательной программы, блоку дисциплин по выбору учебного плана.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин: Б1.Б.02 «История», Б1.Б.14 «Основы права», Б1.В.02 «Теория управления».

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Всего	Объем дисциплины, час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Личность и ее потенциал в системе государственного и муниципального управления	43	7		12		24	Т

2	Общая теория конфликта. Специфика конфликта в органах публичной власти	45	7	14	24	О
3	Способы разрешения конфликта	45	7	14	24	О, ТЗ
4	Особенности разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления	44	7	14	23	Т
Консультация		3			3	
Промежуточная аттестация		9+27				З, Э
Всего		216	28	54	95	

Примечание: * – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), типовые задания-кейсы (ТЗ), дискуссия (Д) и др.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1	Личность и ее потенциал в системе государственного и муниципального управления	Личность как объект и субъект управления. Психологические свойства личности. Типологии личности: типология темперамента, акцентуации характера, психосоциотипы. Индивидуально-психологические особенности личности и их проявления в поведении, деятельности и общении. Самооценка, уровень притязаний и фрустраций. «Локус контроля». Социальная ответственность руководителя. Понятие «лидерство». Теории лидерства: личностных качеств, поведенческие, ситуационные. Отношения между лидером и подчиненными в организационных условиях. Факторы, замещающие лидерство и влияющие на взаимосвязь между поведением лидера и удовлетворительной работой и результативностью труда подчиненных в системе государственного и муниципального управления.
2	Общая теория конфликта. Специфика конфликта в органах публичной власти	Понятие конфликта, его сущность и структура. Необходимые и достаточные условия возникновения конфликта. Субъекты конфликта и их характеристика. Образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Классификация и причины конфликтов. Типы конфликтных ситуаций. Динамика, этапы развития конфликта. Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика. Стратегии поведения личности в конфликте. Двухмерная модель стратегии поведения в конфликте Томаса-Киллмена. Особенности компромиссного, избегающего, приспособленческого, соперничающего и сотрудничающего поведения в конфликте. Специфика конфликта в органах публичной власти.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
3	Способы разрешения конфликта	<p>Насилие, разъединение и примирение как способы завершения конфликта. Особенности завершения конфликта с помощью третьей стороны. Четыре подхода к разрешению конфликта (выигрыш-проигрыш, проигрыш-выигрыш, выигрыш-выигрыш, проигрыш-проигрыш). Понятие переговорного процесса. Основные требования к участникам переговоров. Этапы переговорного процесса и их особенности. Переговорные стили (жесткий, мягкий, торговый, сотруднический). Тактики жесткого стиля ведения переговоров. Сущность и технологии мягкого переговорного стиля. Особенности и область применения торгового переговорного стиля. Основные правила сотруднического переговорного стиля. Организация переговоров. Правила самоконтроля эмоций и их применения в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им. Понятие процесса медиации. Стадии медиации. Функции медиатора. Особенности работы медиатора по разрешению организационных конфликтов.</p>
4	Особенности разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления	<p>Понятие внутриличностного конфликта и его особенности. Понятие межличностного конфликта и его структура. Понятие групповых конфликтов и их структура. Классификация групповых конфликтов. Конфликт типа «личность-группа» и его особенности. Конфликт между лидером и группой; между рядовым членом группы и группой. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой. Межгрупповые конфликты, их причины и функции. Классификация межгрупповых конфликтов. Формы протекания межгрупповых конфликтов и способы их разрешения. Понятие организационных конфликтов. Типы конфликтов в организации. Объективные и субъективные причины их возникновения. Функции конфликтов в организации. Организационно-технологические, социально-экономические и административно-управленческие предпосылки конфликтов в организации. Социально-психологические и социально-культурные источники конфликтов в организации. Социальные конфликты как конфликты в сфере всех общественных отношений (экономических, политических, социальных, идеологических, правовых, этнических, нравственных и эстетических). Конфликты в системе государственного и муниципального управления.</p>

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

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

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

При проведении занятий лекционного типа используются устные опросы обучающихся.

При проведении занятий семинарского типа: устные опросы, тесты, кейсы.

При контроле результатов самостоятельной работы обучающихся тесты контроля знаний.

4.1.2. Зачет и экзамен проводятся с применением следующих методов (средств):

Зачет проводится в форме защиты докладов-презентаций, экзамен – в виде ответа на билет, который включает теоретический вопрос и практическое задание.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся ***Типовые оценочные материалы по теме № 1 «Личность и ее потенциал в системе государственного и муниципального управления»:***

Типовой тест

1. Основными формами стресса являются:
 - ✓ психическое утомление и состояние психической напряженности
 - ✓ дистресс и эвстресс
 - ✓ фрустрация и тревога
 - ✓ агрессия и страх
2. Совокупность внутренних факторов в принятии решения называют «личностным профилем личности».
 - ✓ Верно
 - ✓ Неверно
3. В основе процессуальных теорий мотивации лежит
 - ✓ размер заработной платы анализ ведущих потребностей подчиненных
 - ✓ анализ когнитивных моделей мотивации трудовой деятельности
 - ✓ анализ рационального поведения сотрудников

Типовые оценочные материалы по теме № 2 «Общая теория конфликта. Специфика конфликта в органах публичной власти»:

Типовые вопросы для опроса

1. Образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта.
2. Классификация и причины конфликтов.

3. Типы конфликтных ситуаций. Динамика, этапы развития конфликта.
4. Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика.
5. Стратегии поведения личности в конфликте.

Типовые оценочные материалы по теме № 3 «Способы разрешения конфликта»:

Типовые вопросы для опроса

1. Понятие переговорного процесса.
2. Этапы переговорного процесса и их особенности.
3. Переговорные стили (жесткий, мягкий, торговый, сотруднический).

Типовые кейсы

1. Проанализировать конфликт по схеме и выбрать эффективную технологию разрешения конфликта.
2. Договориться с членами команды по спорному вопросу, используя техники убеждения.
3. Переформулировать высказывание в соответствие с правилами подачи конструктивной обратной связи.

Типовые оценочные материалы по теме № 4 «Особенности разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления»:

Типовой тест

1. Основные блоки подготовительного этапа переговоров:
 - ✓ содержательный
 - ✓ сбор информации
 - ✓ оформление документации
 - ✓ организационный
 - ✓ формулировка цели переговоров
2. Основные критерии эффективности переговорного процесса:
 - ✓ удовлетворенность сторон
 - ✓ степень решения проблемы
 - ✓ активное обсуждение
 - ✓ открытость позиций конфликтующих сторон
 - ✓ выполнение обязательств
 - ✓ принятие обоюдно приемлемого решения
3. Медиатор выступает в роли:
 - ✓ судьи
 - ✓ защитника
 - ✓ психолога
 - ✓ посредника
 - ✓ арбитра
 - ✓ обвинителя

4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-19	Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19.1, 19.2	Освоение принципов групповой работы на основе знания психологических закономерностей управленческой деятельности. Освоение комплексного анализа условий групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и приемов повышения результативности деятельности команды.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-19.1	Характеризует принципы управления групповой работой. Формулирует психологические основы управленческих решений. Знает психологические закономерности управленческой деятельности. Выделяет, анализирует и оценивает основные факторы, влияющие на командную работу. Определяет основные критерии и индикаторы эффективности командной работы.	1. Дана характеристика принципов управления групповой работой. 2. Продемонстрировано умение формулировать психологические основы управленческих решений. 3. Сформулированы психологические закономерности управленческой деятельности. 4. Выделены, проанализированы и оценены основные факторы, влияющие на командную работу. 5. Определены основные критерии и индикаторы эффективности командной работы.
ПК-19.2	Выявляет специфику эффективной групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды. Участвует в групповой работе на основе знания процессов	1. Выявлена специфика эффективной групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды. 2. Продемонстрировано участие в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	<p>групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>Анализирует специфику и динамику групповой работы и принципов формирования команды.</p>	<p>принципов формирования команды.</p> <p>3. Проанализированы специфика и динамика групповой работы, принципы формирования команды.</p>

4.3.2. Типовые оценочные средства

Зачет проводится в форме защиты докладов-презентаций. Экзамен включает устный опрос и практическое задание.

Темы к зачету для докладов с мультимедиа-презентациями (ДП):

1. Личность как объект и субъект управления.
2. Психологические свойства личности.
3. Типологии личности.
4. Компромисс как стратегия поведения в конфликте.
5. Сотрудничество как стратегия поведения в конфликте.
6. Избегание как стратегия поведения в конфликте.
7. Приспособление как стратегия поведения в конфликте.
8. Соперничество как стратегия поведения в конфликте.
9. Конфликт и манипуляция.
10. Конфликтные личности.
11. Внутрличностный конфликт.
12. Межличностный конфликт.
13. Групповой конфликт.
14. Основные причины межличностных конфликтов.
15. Причины организационных конфликтов.
16. Основные типы организационных конфликтов.
17. Особенности конфликтов в больших социальных группах.
18. Экономические конфликты.
19. Власть и конфликт.
20. Межкультурные конфликты.
21. Основные формы завершения конфликта.
22. Особенности завершения конфликта с помощью третьей стороны.
23. Искусство ведения переговоров.
24. Жесткий стиль ведения переговоров.
25. Мягкий стиль ведения переговоров.
26. Сотрудничающий стиль ведения переговоров.
27. Торговый стиль ведения переговоров.
28. Медиация в решении конфликтных ситуаций.
29. Особенности процесса и функции медиации.
30. Искусство медиации.

Типовые вопросы к экзамену

1. Предмет и задачи психологии управления.
2. Связь психологии управления с организационным поведением и другими смежными науками.
3. Проблемы, стоящие на настоящем этапе перед психологией менеджмента.
4. Система управления – основные свойства.
5. Основные аспекты управленческой деятельности, функции управления.
6. Личность как субъект управления.
7. Личность как объект управления.
8. Группа как объект управления.
9. Понятие команды, основные характеристики, специфика функционирования.
10. Понятие стиля управления. Подходы к определению стиля управления.
11. Природа восприятия и управление впечатлением – основа межличностного взаимодействия при профессиональной коммуникации.
12. Стратегии управления впечатлением.
13. Развитие личности и социализация.
14. Социально-психологические методы управления.
15. Делегирование как метод управления.
16. Система стимулирования (поощрительная и штрафная).
17. Мотивы и мотивация (первичные и вторичные мотивы).
18. Подходы к трудовой мотивации.
19. Профиль менеджера. Интеллект, социальные интеллект, креативность, агрессивность, ассретивность, конфликтность, личностные характеристики, направленность личности.
20. Коллективное взаимодействие.
21. Формальные и неформальные отношения в коллективе.
22. Психологический климат коллектива и его диагностика.
23. Индивидуально-психологические особенности личности и их проявления в поведении, деятельности и общении.
24. Самооценка, уровень притязаний и фрустраций.
25. «Локус контроля».
26. Социальная ответственность руководителя.
27. Понятие «лидерство».
28. Теории лидерства: личностных качеств, поведенческие, ситуационные.
29. Отношения между лидером и подчиненными в организационных условиях.
30. Факторы, замещающие лидерство и влияющие на взаимосвязь между поведением лидера и удовлетворительной работой и результативностью труда подчиненных.

Типовое практическое задание

Описание ситуации:

Михаил Степанович, с детства хотел быть военным. Выбор профессии одобрили родители, и он окончил высшее командное артиллерийское училище. Но случилось так, что в пору перестройки пришлось сменить профессию. Поскольку характер у Михаила Степановича был твердый и настойчивый (иногда его упорство граничило с упрямством), ему удалось организовать свое дело. В свои 45 лет он стал владельцем и Генеральным директором торговой компании, продающей строительные материалы в своем родном Санкт-Петербурге. Компания была успешной, дела шли отлично. Сам Михаил Степанович, оценивая итоги работы всей фирмы, считал, что это его заслуга, поскольку он все держал "в ежовых рукавицах". Директор сам определял планы для подразделений и задания для менеджеров. И следил, чтобы они были выполнены строго в соответствии с инструкциями, "как в армии".

Будучи от природы любознательным, однажды он принял участие в модном тренинге по лидерству. Ведущая семинара рассказала о стилях управления и при этом настойчиво подчеркивала, что лучший стиль – это демократический, поскольку способствует вовлечению всех работников в обсуждение и разработку решений, а в дальнейшем, в их эффективную реализацию.

Тренер была очень красноречива и убедительна, и Михаил Степанович решил что-то изменить в своей компании. На следующий день, в понедельник, на утреннем совещании, Михаил Степанович торжественно объявил, что теперь он ожидает от менеджеров предложений и инициатив по поводу плана продаж на ближайший месяц. Срок предоставления планов – ближайшая пятница.

В пятницу на вечернем совещании, Михаил Степанович, заслушивая предложения по планам продаж от работников, медленно, но уверенно, становился мрачнее тучи. Однако, найдя в себе силы, выслушал последнего выступающего и уже после разразился гневным криком. «Хочешь сделать дело хорошо – сделай его сам. Как Вы могли меня так подвести, я решил довериться вам, а вы воспользовались ситуацией и решили создать себе сладкую курортную жизнь? Эти планы, которые Вы написали, сможет выполнить любой стажер, у которого мало-мальски язык подвешен. А больше всего, я возмущен тем, что вы решили, что я глупее вас, раз надеялись на одобрение своих бредовых предложений. Ну, ничего, я сам вам "нарежу" планы, получите их в понедельник. И уж очень постарайтесь их выполнить..."

Вопросы:

- 1) Какие именно действия Михаила Степановича неверные?
- 2) Сделайте прогноз поведения менеджеров и продавцов компании.
- 3) Каким образом следовало поступить Михаилу Степановичу?

Шкала оценивания для зачета

Описание шкалы	Оценка (по 2- балльной шкале)
<p>У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.</p>	Зачтено
<p>Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения</p>	
<p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач</p>	
<p>Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме</p>	Не зачтено

Шкала оценивания для экзамена

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
<p>У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.</p>	<p>5 «отлично»</p>
<p>Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.</p>	<p>4 «хорошо»</p>
<p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач.</p>	<p>3 «удовлетворительно»</p>
<p>Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме.</p>	<p>2 «неудовлетворительно»</p>

4.4. Методические материалы

Оценивание тестовых заданий

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-балльной шкале	2	3	4	5

Критерии решения кейсов и ситуационных задач

1. Понимает проблематику.
2. Устанавливает причинно-следственные связи.
3. Умеет применять теоретические знания для решения конкретных управленческих ситуаций.
4. Умеет обосновать предложенное решение.

Критерии оценки устного опроса

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников, нормативных актов, юридической практики.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-балльной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль.
2. Консультации.
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС.
4. Перекрестное рецензирование.
5. Подведение итогов и т.д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы.
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.

3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

№ п/п	Автор	Название издания	Издательство	Год издания	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС Академии)
1	Зуб А.Т.	Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата	М.: Юрайт	2017	https://bibli-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9
2	Карымова О.С.	Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие	Оренбург: Оренбургский государственный университет	2015	http://www.iprbookshop.ru/54148
3	Козлов В.В.	Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование	2014	http://www.iprbookshop.ru/18337
4	Захарова Л.Н.	Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие	М.: Логос	2012	http://www.iprbookshop.ru/9105
5	Ильин Г.Л.	Социология и психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для академического бакалавриата	М.: Юрайт	2017	https://bibli-online.ru/book/3C06F1DC-39F3-4B17-9FF7-4C20C4F074AE
6	Базаров Т.Ю.	Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата	М.: Юрайт	2017	https://bibli-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B
7	Селезнева Е.В.	Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата	М.: Юрайт	2018	www.bibli-online.ru/book/617D4097-7CC5-4AD7-A495-C7D99EB55DDC

6.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Название издания	Издательство	Год издания	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС Академии)
1	Милорадова Н.Г.	Психология управления в условиях стабильной неопределенности	М.: Флинта	2013	http://e.lanbook.com/book/element.php?p11_id=44196

		[Электронный ресурс]: учебное пособие			
2	Овсянникова Е.А.	Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие	М.: Флинта	2015	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817
3	Козьяков Р.В.	Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие	М.: Директ- Медиа	2014	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086
4	Митин А.Н.	Психология управления [Электронный ресурс]: учебник	М.: ВолтерсКлувер	2011	http://www.iprbookshop.ru/16794
5	Данилова И.А.	Социология и психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие	Саратов: Научная книга	2012	http://www.iprbookshop.ru/6335
6	Столяренко А.М.	Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие	М.: Юнити-Дана	2012	http://www.iprbookshop.ru/16436

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

№ п/п	Автор	Название издания	Издательство	Год издания	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС Академии)
1.	Карымов а О.С.	Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие	Оренбург: Оренбургский государственный университет	2015	http://www.iprbookshop.ru/54148.html
2.	Акименк о Г.В.	Психология управления [Электронный ресурс]: методические рекомендации	Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия	2004	http://www.iprbookshop.ru/6203.html
3.	под общ.ред. М.А. Арефьева	Психология управления: теория и практика [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие	СПб.: СПбГАУ	2011	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445953

6.4. Нормативные правовые документы

Использование нормативно-правовых документов не предусмотрено программой курса.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://alt.ranepa.ru/> – официальный сайт Алтайского филиала РАНХиГС
2. Электронные библиотечные системы:
— <http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система IPRbooks
3. Справочно–информационные системы
— <http://pravo.ru/> Право
— <http://www.kodeks.ru/> Кодекс

- <http://www.consultant.ru/> Консультант Плюс
4. <http://conflictology.ru> – портал, посвященный конфликтологии
 5. <http://conflictmanagement.ru/> – Московская школа конфликтологии
 6. www.public.ru – портал исследования общественного мнения
 7. www.csis.org – Центр стратегических исследований

6.6. Иные источники

№ п/п	Автор	Название издания	Издательство	Год издания
1.	Базаров Т.Ю.	Психология управления персоналом: учебник и практикум	М. : Юрайт	2016
2.	Самыгин С.И., Колесникова Г.И., Епифанцев С.Н.	Социология и психология управления: учебное пособие	КноРус	2012

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

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине Б1.В.13 «Психология управления» Алтайский филиал РАНХиГС располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекторным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.