

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ДОШКОЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Утверждаю:

Зав.каф.: З.И.Гадаборшева



(подпись)

Протокол № 9 заседания
кафедры от 27.04.2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Психология управления и управленческий консалтинг»

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки

«Практическая психология в образовании и бизнесе»

Квалификация
Магистр

Форма обучения
заочная

Год набора- 2024

Грозный, 2023

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Психология управления и управленческий консалтинг» относится к вариативной части образовательной программы 44.04.02 Психолого-педагогическое, направленность: Практическая возрастная психология изучается в 3 семестре. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Психология управления и управленческий консалтинг» базируется на освоении дисциплин: «Методы научного исследования, «Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды», «Социализация как социокультурный и психолого-педагогический феномен».

Освоение данной дисциплины проходит параллельно с освоением дисциплин «Когнитивные технологии в образовании», Теория и практика супервизорства».

1.2. Цель освоения дисциплины (модуля)

Подготовка студента к осуществлению самостоятельной профессиональной деятельности в статусе магистра, квалификационные характеристики которого предусматривают наличие сформированных компетенций в области психологии управления и управленческого консалтинга.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Дисциплина (модуль) направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	ИУК 1.1. - Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. ИУК 1.2 - Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов.	Знает способы демонстрация способности работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Знает способы эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе, с различными организациями. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Владеет умениями демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения.

<p>УК – 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p>ИУК 3.1 - Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. ИУК 3.2 - Организует и корректирует работу команды, принимает ответственность за общий результат.</p>	<p>Знает применение технологий прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Знает способами сбора и анализа информации по проекту, анализа и разработки плана-графика по проведению мероприятия. Умеет применять технологии прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Умеет собирать анализировать информацию проекту, анализировать разрабатывать план-график проведению мероприятия. Владеет способами применения технологий прогнозирования, проектирования моделирования проведения мероприятий.</p>
---	---	---

1.4. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Количество академ. часов
	3 семестр
4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем	
4.1.1. аудиторная работа	8
в том числе:	
лекции	4
практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка	4
лабораторные занятия	
4.1.2. внеаудиторная работа	
в том числе:	
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	
курсовое проектирование/работа	
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	60
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену	4
Итого	72ч

2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

№	Наименование темы (раздела)		Трудоёмкость по видам учебных занятий (в академ. часах)
---	-----------------------------	--	---

п/п	дисциплины (модуля) (с кратким содержанием темы (раздела)	Общая трудоемкость в акад. часах	Лек/	Лаб /	Пр/	СР
1.	Психологические характеристики лидерства в психологии управления.	19	2		2	15
2.	Стили и функции управления психологический аспект. Специфика управленческого консалтинга.	19	2		2	15
3.	Конфликты и управление конфликтными ситуациями в управленческом консалтинге	15				15
4	Психологические вопросы Управленческого консалтинга типичные проблемы подходы к решению	15				15
	<i>Курсовое проектирование</i>	<i>X</i>				<i>X</i>
	<i>Консультация к экзамену</i>	<i>X</i>				<i>X</i>
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>	<i>X</i>				-
	Итого:	72ч				

2.2.Содержание разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины (дидактические единицы)

1	Психологические характеристики лидерства в психологии управления.	Основные подходы к изучению личности члена организации. Методы работы с личностью в организации. Диагностика темперамента и характера. Необходимые для учета в процессе формирования и управления поведением ребенка личностные характеристики: интеллект, волевые свойства, моральные и эстетические чувства, способности. Феномен лидерства как психологический феномен, руководства как социальный феномен (общее, различия). Функции лидерства и руководства. Компоненты руководства. Виды руководителей. Приемы развития активного мышления руководителя (список контрольных вопросов, техника «расчленения», анализ затрат и результатов, механизм ассоциации, выяснение мнения других, прием Гордона). Стили руководства. Типология лидерства, причины возникновения, особенности взаимодействия с руководителем в условиях профессиональной деятельности специалиста педагогического профиля.
2	Стили и функции управления психологический аспект. Специфика управленческого консалтинга.	Понятие структуры организации. Руководитель и его роль в работе организации. Современные теории лидерства. Психологические аспекты лидерства. Стили руководства. Планирование как функция управления. Организационные факторы как предпосылки возникновения психологических проблем при реализации планирования. Фактор неопределенности в современном развитии организации. Психологические механизмы снижения эффективности планирования и некоторые приемы коррекции ориентировочной основы реализации функции планирования. Методы реализации организационной функции (регламентирование, нормирование, инструктирование). Организационные факторы и функция организации. Делегирование полномочий и вопросы формирования команды. Сущность и виды контроля. Регулирование как функция управления.
3	Конфликты и управление конфликтными ситуациями в управленческом консалтинге	Психологические теории происхождения конфликта. Определение конфликта, его составные части. Типы конфликтов. Развитие конфликта и динамика напряженности. Особенности информационных потоков в процессе конфликта и в пред конфликтной ситуации. Влияние конфликтов на успешность работы команды в бизнесе. Место конфликта в системе факторов, влияющих на функционирование организации.
4	Психологические вопросы Управленческого консалтинга типичные проблемы подходы к решению	Умение управлять как профессиональное качество менеджера. Составляющие профессионального мастерства менеджера. Умение планировать и умение четко ставить цели. Умение распределять время и умение планировать. Разбор типичных ситуаций управленческого консалтинга.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование дисциплины раздела	Вид самостоятельной работы обучающихся
	3 семестр	
1	Психологические характеристики лидерства в психологии управления.	проработка лекций - включает чтение конспекта лекций, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по разделу; – подготовка к практическим занятиям - включает чтение и анализ учебной и специальной литературы
2	Стили и функции управления – психологический аспект. Специфика управленческого консалтинга.	проработка лекций - включает чтение конспекта лекций, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по разделу; – подготовка к практическим занятиям - включает чтение и анализ учебной и специальной литературы
3	Конфликты и управление конфликтными ситуациями в управленческом консалтинге	проработка лекций - включает чтение конспекта лекций, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по разделу; – подготовка к практическим занятиям - включает чтение и анализ учебной и специальной литературы
4	Психологические вопросы управленческого консалтинга – типичные проблемы и подходы к их решению	проработка лекций - включает чтение конспекта лекций, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по разделу; – подготовка к практическим занятиям - включает чтение и анализ учебной и специальной литературы

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.1.1. Основная литература

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учеб. пособие для вузов / Л. В. Лебедева ; Тюменский государственный университет. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — Серия : Университеты России. ISBN 978-5-534-00009-2 (Издательство Юрайт) ISBN 978-5-400-00952-5 (Тюменский государственный университет).

3.1.2. Перечень дополнительной учебной литературы

- Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510873> (дата обращения: 07.04.2023).
- Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511237> (дата обращения: 07.04.2023).

Перечень дополнительной учебной литературы

1. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510860> (дата обращения: 07.04.2023).
2. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515768> (дата обращения: 07.04.2023).

№.

3.1.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Цифровой образовательный ресурс IPR SMART (www.iprbookshop.ru)
2. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>
3. Электронно-библиотечная система«Лань» (<https://e.lanbook.com/>)
4. МЭБ (межвузовская электронная библиотека) нгпу. (<https://icdlib.nspu.ru/>)
5. Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU (<https://www.elibrary.ru/>)
6. СПС «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
7. Портал «Дополнительное образование» <http://dopedu.ru/>
8. Городской программно-методический центр дополнительного образования детей Адрес сайта: <http://dvorec-pionerov.ru/>
9. Педагогические технологии дополнительного образования детей адрес сайта: <http://tehnology-ydod.narod.ru/> <https://ikt.ipk74.ru/services/50/284/>
10. <https://ikt.ipk74.ru/services/50/282/>
11. <https://ikt.ipk74.ru/services/50/280/>
12. <https://ikt.ipk74.ru/services/50/9743/>
13. Информационная сеть Российской психологии <http://www.psi-net.ru>
14. История отечественной психологии <http://www.psyche.ru>
15. PSYCHOLOGIES <http://www.psychologies.ru>
16. Популярная психология <http://psynews.narod.ru>
17. Психологическая библиотека Psylib <http://psylib.kiev.ua>
18. Профессиональные базы данных по психологии <https://www.psychology-online.net/>
19. База профессиональных данных «Мир психологии» <http://psychology.net.ru/>

3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

N п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)

1	2	3	4	5	6	7
	Психология управления и управленческий консалтинг	Аудитория № 3-22 1.ПК – 1 ед. 2. Проектор АСТР– 1 шт. 3.Интерактивная доска- 1 ед. 4. Пианино- 1 ед. 5.Аудиторная Доска- 1 ед. 6. Интерактивная доска- 1 ед. 7.Преподавательский стол – 1 шт. 8.Преподавательский стул – 1 шт. 9. Ученические парты – 15шт.	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1 Аудитория № 3-22 3 этаж. Площадь 42 кв.м.	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>Выписка из ЕГРН</u> <u>23.05.2023г.</u> <u>№ КУВИ-001/ 2023-118860881,</u> <u>(бессрочно)</u>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Средства текущего контроля	Перечень компетенций
1	Психологические характеристики лидерства в психологии управления.	Проверка плана диагностического исследования и методических рекомендаций по поведению в конфликтной ситуации.	УК-1; УК-3;
2	Стили и функции управления – психологический аспект. Специфика управленческого консалтинга.	Проверка таблицы характеристик функций управления	УК-1; УК-3;
3	Конфликты и управление конфликтными ситуациями в управленческом консалтинге	Проверка плана тренинга, материала для диагностики склонности к конфликтному поведению.	УК-1; УК-3;

4	Психологические вопросы управленческого	Обсуждение методов работы, которые	УК-1; УК-3;
---	---	------------------------------------	-------------

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Наименование оценочного средства:

Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.

Оценочное средство 1

1. Дайте определение понятия «управленческое консультирование».
2. Перечислите характерные черты управленческого консультирования.
3. Что является продуктом консультационной деятельности?
4. Какие виды деловых услуг Вы знаете?
5. Назовите виды регламентации деловых услуг.
6. Что понимается под термином консультационная услуга?
7. Какие формы оказания консультационных услуг Вы знаете?
8. Как определяется управленческое консультирование с позиций функционального подхода?
9. Как определяется управленческое консультирование с позиций профессионального подхода?
10. Что является целью управленческого консультирования?
11. Перечислите задачи управленческого консультирования.
12. Кому следует заниматься управленческим консультированием?
13. Перечислите основные требования, предъявляемые к консультанту.
14. Сколько подходов существует к определению понятия «консультирование»?
15. Что понимается под методом консультирования?

Критерии и шкала оценивания реферата

	Критерии	Оценка			
		Требование не выполнено	Есть существенные недостатки	Есть резервы или некоторые	Требование выполнено на оптимальном уровне
1	Усвоение программного определения, знание терминов и определений	0	2	3	4
2	Корректность употребления терминов и понятий, точность определений	0	2	3	4
3	Полнота эссе (эссе содержит все необходимые положения и примеры, которые раскрыты и конкретизированы)	0	2	3	4
4	Ясность и четкость изложения, логичность и грамотное построение эссе	0	3	3	4
5	Иллюстрация излагаемого материала практическими примерами	0	3	3	5

Максимальное количество баллов:	21
---------------------------------	----

Оценочное средство 2

Работа с кейсами

Кейсы

Задание

1. Охарактеризуйте работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации. Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня.
2. Что Вы можете сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

Ситуация для анализа

06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровным врагом. Подъем!

06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице.

06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна!

07:00 «Доброе утро!» и «До свидания» – это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие в воспитании.

07:10–09:00 Дорога. Либо ты живешь в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром, но вместо воздуха вынужден глотать СО₂. Совместить и то, и другое пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин — очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, — прекрасная возможность почитать бизнес- журналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров.

09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и в какой-то мере оно обоснованно.

09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два логиста. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно было написано: «Знание обувного рынка!» А тут обувью и не пахнет — удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один.

Приглашаем на собеседование. Так, логистики, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе “СУПЕР” состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 стакан сока и идем дальше. И плохо и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу.

10:45 Беседа с новым директором по рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о компании. Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении.

11:30 Встреча с коммерческим директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним.

13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С.

13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом – единственным, кто разбирается во всем этом. Учить – не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами.

14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать.

15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на экстренном собрании отдела продаж. По результатам – душевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных».

16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания. Knowledge management – это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить: предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование с претендентом на должность маркетолога. Вообще-то, такой специалист больше подойдет директору по рекламе, чем в отдел маркетинга.

18:00 Отлично. Пока директор по маркетингу решал насущные вопросы, с претендентом успел перекурить рекламист. Смотрины прошли успешно. Легкий намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает в рекламе».

18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным логистом.

19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой. 20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да! Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой.

21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть.

22:00 Новый фильм на DVD. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась.

23:45 Всем «Спокойной ночи».

Критерии и шкала оценивания выполнения кейс задачи

	Критерии	Оценка			
		Требование не выполнено	Есть существенные	Есть резервы или некоторые	Требование выполнено на
1	Корректность употребления терминов и понятий, точность определений	0	2	3	4
2	Диапазон используемого информационного пространства (использование различных источников информации, приведение различных точек зрения по предложенной проблеме)	0	2	3	4
3	Полнота ответа на кейс (содержит все необходимые положения и примеры, которые раскрыты и конкретизированы)	0	3	3	4
4	Ясность и четкость изложения, логичность и грамотное построение ответа	0	3	3	4
5	Наличие и обоснованность предложенных рекомендаций	0	3	3	5
Максимальное количество баллов:		21			

Оценочное средство 3 Терминологический диктант Перечень терминов для диктанта:

1. Команда - ...
2. Конфликт - ...
3. Концептуальная модель деятельности - ...
4. Лидер -

Критерии оценивания:

21-баллов - из 10 вопросов 9 правильных ответов; 20 баллов - из 10 вопросов 8 правильных ответов; 12 баллов - из 10 вопросов 7 правильных ответов; 0 баллов – меньше 7 правильных ответов.

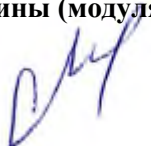
Оценочное средство 4 Авторский проект сюжета психологии управления**Критерии и шкала оценивания стендового доклада**

	Критерии	Оценка			
		Требование не выполнено	Есть существенные недостатки	Есть резервы или некоторые недостатки	Требование выполнено на оптимальном уровне
1	Усвоение программного определения, знание терминов и определений	0	2	2	3
2	Корректность употребления терминов и понятий, точность определений	0	2	2	3
3	Полнота стендового доклада (содержит все необходимые положения, которые раскрыты и конкретизированы)	0	2	3	3
4	Ясность и четкость изложения, логичность и грамотное построение стендового доклада	0	2	3	3
5	Иллюстрация излагаемого материала практическими примерами	0	2	3	3
6	Представление стендового доклада на практическом занятии	0	3	3	4
	Максимальное количество баллов:	22			

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):



Ахмедов А.Б. к.психол. н., доцент _____

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки Т. А. Арсагириева

_____ 

**Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология управления и управленческий консалтинг»**

**Направление подготовки
44.04.02 – Психолого-педагогическое образование**

**Профиль подготовки
«Практическая психология в образовании и бизнесе»**

1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр - 3

Форма аттестации –зачет

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

2.1. Примерный перечень вопросов

1. История возникновения и развития психологии управления.
2. Формирование научного подхода к управлению персонала фирмы.
3. Психологическое тестирование в развитии психологии управления (исторический аспект).
4. Изучение мотивации в истории развития психологии управления.
5. Развитие инженерной психологии и формирование индустриально - организационной психологии.
6. Проблемы психологии управления на современном этапе развития.
7. Понятие "организация" и роль психологии управления в управлении организацией.
8. Управление - психологический аспект и теории управления. Основные управленческие функции.
9. Понятие структуры организации. Основные модели организации современной фирмы. Подсистемы организации.
10. Вопросы формирования и взаимодействия групп и коллектива.
11. Руководитель и его роль в работе организации.
12. Современные теории лидерства. Психологические аспекты лидерства.
13. Стили руководства и методы диагностики стиля руководства.
14. Характеристика мышления руководителя.
15. Организационные факторы как предпосылки возникновения психологических проблем при реализации планирования.
16. Фактор неопределенности в современном развитии организации. Психологические механизмы снижения эффективности планирования и некоторые приемы коррекции ориентировочной основы реализации функции планирования.
17. Организация как функция управления. Методы реализации организационной функции (регламентирование, нормирование, инструктирование).
18. Организационные факторы и функция организации.
19. Делегирование полномочий и вопросы формирования команды.
20. Вопросы контроля и контроллинга в современных теориях управления.

21. Причины неоптимальной реализации функции контроля. Организационнопсихологические предпосылки снижения эффективности контроля.
22. Регулирование как функция управления. Методы регулирования и их классификация.
23. Проблемы неалгоритмируемости регулирования.
24. Психологические основы эффективного управления как стратегия регулирования.
25. Предпосылки снижения эффективности регулирования.
26. Деятельность руководителя и психологические основы принятия решений.
27. Общая характеристика и этапы выработки управленческих решений.
28. Роль отлаженных информационных потоков в процессе реализации управленческих решений.
29. Психологические вопросы управленческого взаимодействия.
30. Сферы управленческого взаимодействия и его содержательные характеристики. Направленность управленческого взаимодействия.
31. Феномен самоорганизации коллективного субъекта деятельности. Виды управленческого взаимодействия.
32. Стратегии, виды и средства управленческого взаимодействия.
33. Вопросы формирования мотивации труда в условиях современного рыночного производства. Оценка эффективности методов формирования мотивации труда.
34. Психологические теории происхождения конфликта и характеристика конфликтов на производстве.
35. Особенности информационных потоков в процессе конфликта и в пред конфликтной ситуации. Влияние конфликтов на успешность работы команды в бизнесе.
36. Место конфликта в системе факторов, влияющих на функционирование организации.
37. Профилактика стрессовых ситуаций в условиях современного бизнеса.
38. Признаки стрессового состояния и причины возникновения стресса.
39. Роль обучения в повышении конкурентоспособности компании. Подходы к обучению компании.
40. Умение управлять временем как профессиональное качество менеджера. Составляющие чувства времени.
41. Общая характеристика методов исследования в психологии управления.

3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

№ п/п	Характеристика ответа	Баллы
1.	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному	13-15
2.	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов	10-12
3.	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов	7-9
4.		6 и менее

плохое понимание предмета, неудовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения не сформированы.	
---	--

Расчет итоговой рейтинговой оценки

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни освоения компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлет»	«неудовлет»
	«Зачтено»		«не зачтено»	
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	Знает способы демонстрация способности работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Знает способы эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе, с различными организациями. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Владеет умениями демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения.	Знает способы демонстрация способности работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Знает способы эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе, с различными организациями. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Владеет умениями демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения.	Знает способы демонстрация способности работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Знает способы эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе, с различными организациями. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Владеет умениями демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения.	Знает способы демонстрация способности работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Знает способы эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе, с различными организациями. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Умеет демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Владеет умениями демонстрировать способность работать в команде, проявлять лидерские качества и умения.

<p>УК – 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p>Знает применение технологий прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Знает способами сбора и анализа информации по проекту, анализа и разработки плана-графика по проведению мероприятия. Умеет применять технологии прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Умеет собирать анализировать информацию проекту, анализировать разрабатывать план-график проведению мероприятия. Владеет способами применения технологий прогнозирования, проектирования моделирования проведения мероприятий.</p>	<p>Знает применение технологий прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Знает способами сбора и анализа информации по проекту, анализа и разработки плана- графика по проведению мероприятия. Умеет применять технологии прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Умеет собирать анализировать информацию проекту, анализировать разрабатывать план-график проведению мероприятия. Владеет способами применения технологий прогнозирования, проектирования моделирования проведения мероприятий.</p>	<p>Знает применение технологий прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Знает способами сбора и анализа информации по проекту, анализа и разработки плана-графика по проведению мероприятия. Умеет применять технологии прогнозирования, проектирования и моделирования проведения мероприятий. Умеет собирать анализировать информацию проекту, анализировать разрабатывать план-график проведению мероприятия. Владеет способами применения технологий прогнозирования, проектирования моделирования проведения мероприятий.</p>
---	---	--	---

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ
Психология управления и управленческий консалтинг

Направление подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль «Практическая психология в образовании и бизнесе»
(год набора 2024, форма обучения заочная)

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ n/n	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений