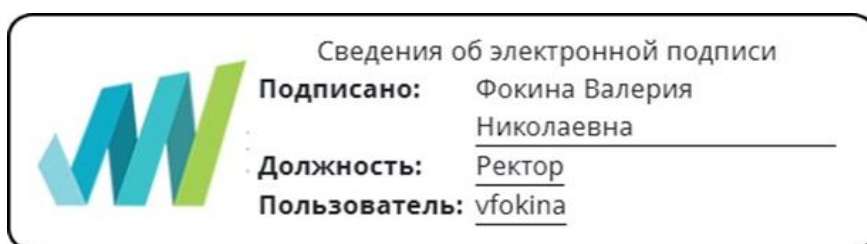


Автономная некоммерческая организация высшего образования
**«ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ,
УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор АНО ВО ОУЭП, Фокина В.Н.



утверждено на заседании кафедры 19 апреля 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 ПСИХОЛОГИЯ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

Для направления подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:
организационно-управленческий

Направленность (профиль):

Государственная и муниципальная служба

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: формирование системы актуальных научных знаний и представлений об основных психологических механизмах и закономерностях управления, оптимизации сотрудничества людей в организациях, повышения их активности и результативности в совместной деятельности.

Задачи:

- ознакомление с основными теоретико-методологическими подходами к психологии управления: различными концепциями, основными понятиями,
- закономерностями психологии управления;
- формирование знаний об основных социально-психологических проблемах управления и стратегиях их разрешения;
- формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии личности и группы в управленческой деятельности;
- ознакомление с методами изучения социально – психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления;
- ознакомление с основами психологии личности руководителя и подчиненного;
- приобретение теоретических и практических навыков управления посредством социально-психологических методов управленческого воздействия развитию умений работать с ними;
- способствовать развитию практических умений изучать особенности взаимодействия личности и общества, социально-психологические особенности личности, закономерности социального развития личности, становления и функционирования больших и малых социальных групп;
- применять на практике знания межличностного общения, взаимодействия между людьми, устанавливать психологические контакты с учетом межкультурных и этнических различий.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Место дисциплины в учебном плане:

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули).

Часть: Формируемая участниками образовательных отношений.

Осваивается (семестр):

очная форма обучения – 3

очно-заочная форма обучения – 4

заочная форма обучения - 4

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-1 - Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, владеет организационными способностями и технологиями управления

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-1. Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, владеет организационными способностями и технологиями управления	ПК-1.3. Использует организационные способности и технологии управления	Знает: организационные способности и технологии управления Умеет: применять организационные способности и технологии управления Владеет: навыком применять организационные способности и технологии управления

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Психология власти и управления» для студентов всех форм обучения, реализуемых в АНО ВО «Открытый университет экономики, управления и права» по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление составляет: 3 з.е. / 108 час.

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Аудиторные занятия	36	24	14
<i>в том числе:</i>			
Лекции	18	12	6
Практические занятия	18	12	8
Лабораторные работы	-	-	-
Самостоятельная работа	72	84	90
<i>в том числе:</i>			
часы на выполнение КР / КП	-	-	-
Промежуточная аттестация:			
Вид	Зачет – 3 сем.	Зачет – 4 сем.	Зачет – 4 сем.
Трудоемкость (час.)	-	-	4
Общая трудоемкость з.е. / час.	3 з.е. / 108 час.		

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
Очная форма обучения					
1	Введение в проблему психологического менеджмента	4	4		18
2	Психологическая сущность управленческой деятельности	4	4		18
3	Межличностное взаимодействие в системах управления	5	5		18
4	Руководство и лидерство в системах управления	5	5		18
Итого (часов)		18	18		72
Форма контроля:		Зачет			-
Очно-заочная форма обучения					
1	Введение в проблему психологического менеджмента	3	3		21
2	Психологическая сущность управленческой деятельности	3	3		21
3	Межличностное взаимодействие в системах управления	3	3		21
4	Руководство и лидерство в системах управления	3	3		21
Итого (часов)		12	12		84
Форма контроля:		Зачет			-
Заочная форма обучения					
1	Введение в проблему психологического менеджмента	1	2		22
2	Психологическая сущность управленческой деятельности	1	2		22
3	Межличностное взаимодействие в системах управления	2	2		23
4	Руководство и лидерство в системах управления	2	2		23
Итого (часов)		6	8		90
Форма контроля:		Зачет			4
Всего по дисциплине:		3 з.е. / 108 час.			

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в проблему психологического менеджмента

Психология управления как наука. Психология управления как отрасль науки. Цель и задачи, прикладные аспекты психологического менеджмента в управлении. Характеристика управленческого труда руководителя

Социально-психологические теории управления. Психоаналитические теории управления. Взаимосвязь руководителя и исполнителя в аспекте теории научения. Теория стилей управления (К. Левин и др.). Теория управления Р. Блейка и Д. Моутона. Теория рационального управления Т. Коно. Теор

Тема 2. Психологическая сущность управленческой деятельности

Система управления. Структура, виды, иерархия и уровни управления. Характеристика методов управления.

Психологическая характеристика деятельности руководителя. Основные и конкретные функции руководителя: административно-организационные, стратегические, экспертно-консультативные, коммуникативные, представительские. Планирование и организация как функции управления. Делегирование управленческих полномочий. Роли

современного руководителя: управляющий, лидер, дипломат, воспитатель, инноватор и т.д. Здоровье руководителя

Мотивирование персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация как система побуждения человека к действию. Функция мотивации и стимулирования в деятельности руководителя. Содержательные теории мотивации (теории Абрахама Маслоу, Дэвида МакКлелланда, Фредерика Герцберга). Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости и модель мотивации Портера-Лоулера). Теория справедливости в современной практике управления. Мотивация и компенсация в практике управления. Мотивация и стимулирование. Мотивационные типы личности.

Управленческое решение: сущность, виды, этапы. Понятие управленческого решения как важнейшего типа управленческой и организационной деятельности. Виды управленческих решений. Этапы принятия управленческого решения. Психологические типы принятия управленческого решения. Методы организации выполнения решения.

Тема 3. Межличностное взаимодействие в системах управления

Система коммуникации в организации. Сущность, характеристика и элементы коммуникационного процесса. Этапы коммуникаций. Основные виды коммуникаций. Управленческие коммуникации. Коммуникационные каналы. Разновидности коммуникационных структур. Коммуникационные барьеры. Направления совершенствования коммуникаций в организациях.

Эффективность групповой деятельности и способы ее оценки. Подходы к критериям эффективности групповой деятельности в западной и российской психологии. Реализация функций членами коллектива (функциональный подход) и эмоциональная удовлетворенность и продуктивность как критерии эффективности групповой деятельности. «Сверхнормативная активность» (А. В. Петровский, Р. С. Немов) как критерий эффективности групповой деятельности. Факторы эффективности групповой деятельности в России и за рубежом. Характеристика способов оценки эффективности групповой деятельности.

Тема 4. Руководство и лидерство в системах управления

Стиль управления: тип управленческой ориентации и функциональные стили. Типологии и модели стилей управления. Типы управленческих культур. Понятие и характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей руководства. Управленческая решетка Блейка-Моутона. Управление корпоративной культурой в организации.

Личность. Управление лидерством в организации. Личность как субъект и объект управления. Понятие личности в психологии. Типология личности в трудовой деятельности. Лидерство, его виды и характеристика. Лидерство и руководство: сравнительные характеристики. Теории лидерства. Типологии лидерства. Теории лидерства: теория черт, концепции харизматического лидера, факторно-аналитическая и ситуационная теории лидерства, психологические теории лидерства. Социально-психологические аспекты управления лидерством в организации. Методы управления «негативным» лидерством

Психологические аспекты государственного и муниципального управления. Методы принятия управленческих решений в государственном управлении и местном самоуправлении: анализ и оценка. Сущность, формы и методы планирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы

7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Приложение 1.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Рекомендуемая литература:

- Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 160 с. — ISBN 978-5-9729-0910-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/123829.html>
- Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие / В. Г. Пичугин. — Москва : Прометей, 2020. — 144 с. — ISBN 978-5-907244-11-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125680.html>
- Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99297.html>
- Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Демидова. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107220.html>
- Шамис, В. А. Психология мотивации : учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 74 с. — ISBN 978-5-4497-1814-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124164.html>

9.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Программное обеспечение АНО ВО ОУЭП, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
- интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ.

Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам:

- ПК «КОП»;
- ИР «Каскад».

Программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины:

Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)

Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы РовЕб (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот Аттестация асессоров (отечественное ПО)

Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)

Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО)

ПО OpenOffice.Org Calc.

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org.Base

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.org.Impress

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org Writer

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО Open Office.org Draw

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами.

9.3. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Научная электронная библиотека. <http://elibrary.ru>
2. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система КонсультантПлюс
3. <https://gufo.me/> - справочная база энциклопедий и словарей Gufo.me
4. <https://slovaronline.com> - поисковая система по всем доступным словарям и энциклопедиям
5. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено в приложении - «Сведения о материально-техническом обеспечении программы высшего образования – программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы студента. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение контрольных работ.

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы студента составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного). Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

– **План** – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

– **Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

– **План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

– **Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

– **Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

– **Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию включает 2 этапа:

Первый этап – организационный;

Второй этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая

включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Методические рекомендации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов по освоению дисциплины

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и администрацией АНО ВО ОУЭП.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному плану предполагаются: изучение дисциплины с использованием информационных средств; индивидуальные консультации с преподавателем (разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала), индивидуальная самостоятельная работа.

В процессе обучения студентам из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья информация предоставляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа (с возможностью увеличения шрифта).

В случае необходимости информация может быть представлена в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Индивидуальные консультации с преподавателем проводятся по отдельному расписанию, утвержденному заведующим кафедрой (в соответствии с индивидуальным графиком занятий обучающегося).

Индивидуальная самостоятельная работа обучающихся проводится в соответствии с рабочей программой дисциплины и индивидуальным графиком занятий.

Текущий контроль по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств, в формах адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся

Автономная некоммерческая организация высшего образования
**«ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ,
УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА»**

Фонд оценочных средств

Текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)

Б1.В.04 ПСИХОЛОГИЯ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

Для направления подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий

Направленность (профиль):

Государственная и муниципальная служба

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-1. Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, владеет организационными способностями и технологиями управления	ПК-1.3. Использует организационные способности и технологии управления	Знает: организационные способности и технологии управления Умеет: применять организационные способности и технологии управления Владеет: навыком применять организационные способности и технологии управления

Показатели оценивания результатов обучения

Шкала оценивания			
Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ПК-1.3. Использует организационные способности и технологии управления			
Не знает: организационные способности и технологии управления Не умеет: применять организационные способности и технологии управления Не владеет: навыком применять организационные способности и технологии управления	Поверхностно знает: организационные способности и технологии управления В целом умеет: применять организационные способности и технологии управления, но испытывает затруднения В целом владеет: навыком применять организационные способности и технологии управления, но испытывает сильные затруднения	Знает: организационные способности и технологии управления, но допускает несущественные ошибки Умеет: применять организационные способности и технологии управления, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: навыком применять организационные способности и технологии управления, но иногда допускает ошибки	Знает: организационные способности и технологии управления Умеет: применять организационные способности и технологии управления Владеет: навыком применять организационные способности и технологии управления

Оценочные средства

Задания для текущего контроля

Пример тем для рефератов:

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Психологическая сторона власти в организации.
3. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
4. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
5. Психологические особенности женщин-руководителей.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
8. Современные подходы к управлению по ценностям.
9. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.

10. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
11. Зависимость эффективности управленческой деятельности от социальной ситуации развития, способностей и черт личности.
12. Особенности делового общения.
13. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
14. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
15. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
16. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
17. Средства психологического влияния.
18. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
19. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
20. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
21. Методы принятия управленческих решений в государственном управлении и местном самоуправлении: анализ и оценка.
22. Сущность, формы и методы планирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы

Оценка рефератов производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».

Пример теста:

1. Способность членов группы к совместной деятельности, основанная на оптимальном сочетании их психологических особенностей – это:
 - а) социально-психологическая совместимость;
 - б) социально-психологический климат;
 - в) психофизиологическая совместимость;
 - г) ценностно-ориентационное единство.

2. Какие из личностных психологических качеств являются способностями к управленческой деятельности? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):
 - а) независимость; б) толерантность;
 - в) доминантность; г) креативность; д) активность.

3. Какие особенности управленческой деятельности могут выступать причиной возникновения «управленческого стресса»? (выберите несколько из 6 вариантов ответа):
 - а) фактор вероятности межличностных конфликтов;
 - б) работа с большим объемом разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;
 - в) все ответы верны;
 - г) высокая мера ответственности;
 - д) фактор дефицита времени;
 - е) существование групповых ценностей.

4. Совпадение мнений, установок и позиций по отношению к объектам, значимым для данного

коллектива – это:

- а) психологическая совместимость; б) ценностно-ориентационное единство;
- в) социальный статус; г) социально-психологическая компетентность;
- д) социально-психологический климат.

5. Внушаемость – это такое психологическое качество личности, которое проявляется в:

- а) легкости манипулирования; б) низкой тревожности;
- в) высоком уровне самосознания; г) высокой ответственности;
- д) моральной зависимости от группы.

6. Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к (выберите несколько из 5 вариантов ответа):

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

7. В чем преимущества группового принятия решений?

- а) в более быстром воплощении принятых решений;
- б) в росте самосознания, в самоутверждении членов коллектива;
- в) в установлении атмосферы сотрудничества;
- г) все ответы правильные;
- д) нет правильного ответа;

8. Существуют ли устойчивые связи между уровнем развития мнемических процессов и эффективностью управленческой деятельности?

- а) да; б) нет.

9. Какие индивидуально-стилевые различия восприятия выделяют в психологии управления? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):

- а) синтетический стиль; б) конкретизирующий стиль;
- в) аналитико-синтетический стиль; г) аналитический стиль;
- д) эмоциональный стиль.

10. Существует ли зависимость эффективности управленческой деятельности от уровня развития интеллекта руководителя?

- а) нет; б) да.

11. Благодаря развитию идей какой теории лидерства в теории управления появилось понятие «стиль руководства» и выделились основные общеуправленческие стили?

- а) теория черт; б) поведенческий подход;
- в) ситуационный подход; г) теория адаптивного руководства.

12. В какой теории мотивации рассматриваются три основные группы потребностей: во власти, в успехе, в причастности?

- а) концепция «иерархии мотивов» А. Маслоу;
- б) теория «ожидания» В. Врума;
- в) концепция мотивации Д. Макклелланда;
- г) мотивационная модель А. Портера и Э. Лоулера.

13. В какой теории мотивации рассматривается субъективная валентность ожидаемого поощрения или вознаграждения?

- а) мотивационная модель А. Портера и Э. Лоулера;
- б) концепция мотивации Д. Макклелланда;
- в) теория «ожидания» В. Врума;
- г) теория справедливости.

14. В качестве способностей к управленческой деятельности выступают:

- а) освоенные способы выполнения действий, обеспечиваемые совокупностью приобретенных знаний и навыков;
- б) индивидуально-психологические особенности человека, соответствующие требованиям деятельности и являющиеся условием успешного её выполнения;
- в) индивидуально-психологические особенности человека, которые позволяют ему получать продукт деятельности, отличающейся оригинальностью и новизной, высоким совершенством и общественной значимостью.

15. Какие психологические параметры характеризуют феномен лидерства? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):

- а) лидерство возникает организовано и преднамеренно;
- б) неформальная регуляция межличностных отношений;
- в) ответственность лидера более широка и объемна, чем ответственность руководителя;
- г) лидерство осуществляется в больших социальных группах;
- д) у лидера нет четкой системы санкций к членам группы

16. Методы исследования в психологии управления направлены на (выберите несколько из 5 вариантов ответа):

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

17. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления? (выберите несколько из 5 вариантов ответа):

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

18. К методам психологического воздействия не относится:

- а) убеждение; б) подражание;
- в) внушение; г) заражение.

19. Определите, какие из следующих понятий относятся к феномену лидерства (выберите несколько из 6 вариантов ответа):

- а) влияние; б) координация; в) управление;
- г) власть; д) статус; е) авторитет.

20. К межличностным способам управления конфликтами относится:

- а) учет психологических особенностей участников;
- б) четкая формулировка требований;
- в) подавление интересов конфликтующих сторон;
- г) использование системы поощрения

Оценка формируется следующим образом:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к зачету:

1. Профессиональные способности руководителя.
2. Социально-психологические методы управления.
3. Планирование как функция управления, принципы и характеристика процесса планирования.
4. Организация как функция управления.
5. Мотивация и стимулирование сотрудников организации.
6. Коммуникативная функция управления.
7. Характеристика ролевого и межличностного общения.
8. Общая характеристика процесса межличностной коммуникации.
9. Коммуникативные барьеры и их учет в управленческой деятельности.
10. Контроль деятельности персонала: требования, виды, функции, психология неэффективного контроля.
11. Эффективность управления - критерии и показатели.
12. Стиль управления: тип управленческой ориентации и функциональные стили.
13. Управление корпоративной культурой в организации.
14. Управление социально-психологическим климатом в организации.
15. Сущность и содержание организационно-управленческих конфликтов.
16. Деятельность руководителя по урегулированию организационных конфликтов.
17. Управленческий стресс, способы преодоления.

Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации

Оценивание знаний студентов осуществляется по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно») или 2-балльной шкале при проведении зачета («зачтено», «не зачтено»).

При прохождении студентами промежуточной аттестации оцениваются:

1. Полнота, четкость и структурированность ответов на вопросы, аргументированность выводов.

2. Качество выполнения практических заданий (при их наличии): умение перевести теоретические знания в практическую плоскость; использование правильных форматов и методологий при выполнении задания; соответствие результатов задания поставленным требованиям.

3. Комплексность ответа: насколько полно и всесторонне студент раскрыл тему вопроса и обратился ко всем ее аспектам

Критерии оценивания

4-балльная шкала и 2-балльная шкалы	Критерии
«Отлично» или «зачтено»	1. Полные и качественные ответы на вопросы, охватывающие все необходимые аспекты темы. Студент обосновывает свои выводы с использованием соответствующих фактов, данных или источников, демонстрируя глубокую аргументацию. 2. Студент успешно переносит свои теоретические знания в практическую реализацию. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов. 3. Студент анализирует и оценивает различные аспекты темы, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.
«Хорошо» или «зачтено»	1. Студент предоставляет достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных аспектов темы. Ответы студента имеют ясную структуру и последовательность, делая их понятными и логически связанными. 2. Студент способен применить теоретические знания в практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, хотя могут быть некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам 3. Студент представляет хорошее понимание темы вопроса, охватывая основные аспекты и направления ее изучения. Ответы студента содержат достаточно информации, но могут быть некоторые пропуски или недостаточно глубокие суждения.
«Удовлетворительно» или «зачтено»	1. Ответы на вопросы неполные, не охватывают всех аспектов темы и не всегда структурированы или логически связаны. Студент предоставляет верные выводы, но они недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса. 2. Студент способен перенести теоретические знания в практические задания, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения.

	<p>3. Студент охватывает большинство основных аспектов темы вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.</p>
<p>«Неудовлетворительно» или «не зачтено»</p>	<p>1. Студент отвечает на вопросы неполно, не раскрывая основных аспектов темы. Ответы студента не структурированы, не связаны с заданным вопросом, отсутствует их логическая обоснованность. Выводы, предоставляемые студентом, представляют собой простые утверждения без анализа или четкой аргументации.</p> <p>2. Студент не умеет переносить теоретические знания в практический контекст и не способен применять их для выполнения задания. Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются.</p> <p>3. Студент ограничивается поверхностным рассмотрением темы и не показывает понимания ее существенных аспектов. Ответ студента частичный или незавершенный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали или связи.</p>