

**Автономная образовательная некоммерческая организация
Высшего образования
«Институт Бизнеса и Информационных Систем»
(АОНО ВО «ИБИС»)**

Факультет Бизнеса и информационных систем
Кафедра Психологии



ТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-воспитательной
и Информационных работе

М.В. Доможирова

« 12 » 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
дисциплины
Б1.В.ДВ.05.02 Психология управления**

Уровень образования: Высшее образование – бакалавриат
Направление подготовки: 37.03.01 «Психология»
Направленность (профиль): Общий
Форма обучения: Очная, очно-заочная
Составитель: К.психол.н. Жигулин А.А.

Воронеж 2023 г.

Разработчик рабочей программы дисциплины:
К.психол.н. Жигулин Андрей Алексеевич

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседаниях:

кафедры «Психологии», протокол №2 от «24» апреля 2023 года.

Ученого совета АОНО «Институт Бизнеса и Информационных Систем», протокол № 3 от «11» мая 2023 года.

ДИСЦИПЛИНА «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины: формирование у обучающихся представления об основных закономерностях психологии управления, приобретение ими практических навыков эффективной управленческой деятельности и ее психологического анализа.

Задачи дисциплины:

- раскрыть основные понятия психологии управления;
- изучить различные концепции, закономерности, специфики связей психологии управления с различными сферами жизни;
- изучить основные социально-психологические проблемы управления и путей их решения;
- познакомить обучающихся с методами изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональными, межличностными и внутриличностными проблемами через призму психологии управления;
- изучить основы психологии руководителя.

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

Достижение планируемых результатов обучения, соотнесенных с общими целями и задачами ОПОП:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)*
ПК-3	Способен осуществлять Психологическое обеспечение	ПК-3.1 Рассматривает теоретические основы психологического	01.003 Педагог дополнительного

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)*
	профессиональной деятельности работников организации.	<p>обеспечения профессиональной деятельности</p> <p>ПК-3.2 Анализирует профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение.</p> <p>ПК-3.3 Использует методы психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p>	образования детей и взрослых
ПК-4	Способен проводить психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд.	<p>ПК-4.1 Рассматривает теоретические основы, принципы и методы психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ПК-4.2 Использует психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ПК-4.3 Применяет методы психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p>	01.003 Педагог дополнительного образования детей и взрослых
ПК-12	Способен проводить мероприятия,	ПК-12.1 Применяет принципы организации и проведения	03.009 Специалист по работе с

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)*
	направленные на улучшение психических состояний человека и (или) повышение его работоспособности	психологических реабилитационных мероприятий. ПК-12.2 Выполняют реабилитационные задачи по улучшению психических состояний человека и (или) повышению его работоспособности. ПК-12.3 Использует методы психологической работы по улучшению психических состояний человека.	семьей

* - для профессиональных компетенций

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Психология управления» относится к дисциплинам по выбору и реализуется в части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 Дисциплины (модули) образовательной программы.

Дисциплина логически и содержательно-методически взаимосвязана с другими частями образовательной программы (дисциплинами, модулями, практиками):

Пререквизиты дисциплины (перечень дисциплин, на результаты обучения которых опирается данная дисциплина)	Постреквизиты (перечень дисциплин, опирающихся на данную дисциплину)
Б1.О.19 Психология личности Б1.О.21 Общая психология	Б1.О.29 Психология деловых взаимоотношений Б1.О.33 Методы принятия управленческих решений

Пререквизиты дисциплины (перечень дисциплин, на результаты обучения которых опирается данная дисциплина)	Постреквизиты (перечень дисциплин, опирающихся на данную дисциплину)
Б1.О.27 Социальная психология	Б2 Практика Б3 Государственная итоговая аттестация

Текущий контроль осуществляется преподавателем в соответствии с тематическим планом изучения дисциплины.

Формой промежуточной аттестации по дисциплине в очной очно- заочной формах обучения является **зачет с оценкой** в 5 семестре. Тестирование включает тестовые и практические задания.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся

*Общая трудоемкость: 5 зачетных единиц – 180 часов.
Семестр изучения – 5.*

4.1. Объем и виды учебной работы для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов
Контактная работа (аудиторные занятия) всего, в том числе:	60
Лекции (ЛК)	20

Вид учебной работы	Всего часов
Практические занятия (ПЗ)	40
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (всего)	120
Промежуточная аттестация – зачет с оценкой	-
Общая трудоемкость (часы)	180
Общая трудоемкость (зачетные единицы)	5

4.2. Объем и виды учебной работы для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов
Контактная работа (аудиторные занятия) всего, в том числе:	50
Лекции (ЛК)	20
Практические занятия (ПЗ)	30
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа	126
Промежуточная аттестация – зачет с оценкой	4
Общая трудоемкость (часы)	180
Общая трудоемкость (зачетные единицы)	5

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы/раздела	Формируемые компетенции	Контактная работа, всего	в том числе			Самостоятельная работа	Всего часов
				ЛК	ПЗ	ЛР		
1.	Предмет и основные задачи психологии управления.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	6	2	4	-	17	23

№ п/п	Наименование темы/раздела	Формируемые компетенции	Контактная работа, всего	в том числе			Самостоятельная работа	Всего часов
				ЛК	ПЗ	ЛР		
2.	Личность подчиненного. Психология управления его поведением.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	8	2	6	-	17	25
3.	Психология управления групповыми процессами.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	10	4	6	-	17	27
4.	Психологические особенности личности руководителя.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	8	2	6	-	17	25
5.	Психологическое влияние в управленческой деятельности.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	10	4	6	-	17	27
6.	Коммуникативная компетентность руководителя.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	8	2	6	-	17	25
7.	Психология управления конфликтными ситуациями.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	10	4	6	-	18	28
			60	20	40	-	120	180
Промежуточная аттестация – зачет с оценкой								-
Итого								180

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы/раздела	Формируемые компетенции	Контактная работа, всего	в том числе			Самостоятельная работа	Всего часов
				ЛК	ПЗ	ЛР		
1.	Предмет и основные задачи психологии управления.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	4	2	2		10	14
2.	Личность подчиненного. Психология управления его поведением.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	4	2	2		15	19
3.	Психология управления групповыми процессами.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	6	2	4		15	21

№ п/п	Наименование темы/раздела	Формируемые компетенции	Контактная работа, всего	в том числе			Самостоятельная работа	Всего часов
				ЛК	ПЗ	ЛР		
4.	Психологические особенности личности руководителя.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	6	2	4		20	26
5.	Психологическое влияние в управленческой деятельности.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	10	4	6		22	32
6.	Коммуникативная компетентность руководителя.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	10	4	6		22	32
7.	Психология управления конфликтными ситуациями.	ПК-3 ПК-4 ПК-12	10	4	6		22	32
			50	20	30	-	126	176
	Промежуточная аттестация – зачет с оценкой							4
	Итого							180

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Сложность и многоаспектность управленческого труда. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Психологическое содержание управленческой деятельности. Причины возрастания роли психологического начала в управлении.

Место психологии управления в системе научного знания. Психология управления как смежная наука. Объект и предмет психологии управления. Связь психологии управления с общей психологией, социальной психологией, теорией управления и другими науками. Основные задачи психологии управления. Методы психологии управления. Проекция психологических знаний в управленческую деятельность.

Роль психологии управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности.

Понимание человека и его психологии концепция менеджмента Ф. Тейлора и А. Файоля. Доктрина «человеческих отношений на производстве» и изменение статуса психологического фактора в управлении. Идеи А.К. Гастева («управление вещами» и «управление людьми», научная организация труда, принципы повышения производительности труда). Психологическое содержание в современных концепциях менеджмента.

Появление понятия «психология управления» в 20 годы XX века. Становление психологии управления как относительно самостоятельной дисциплины в 60 годы.

Основные направления современных исследований по психологии управления. Деятельностный подход, анализирующий индивидуальную управленческую деятельность (А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов). Анализ личности руководителя (Б.М. Теплов). Анализ взаимоотношений руководитель – подчиненный (К. Левин), руководитель – организация в целом (А.И. Китов).

Тема 2. Личность подчиненного. Психология управления его поведением. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Понятия «человеческий фактор» и «персона» (личность) как отражение технократических и гуманистических установок в управленческой деятельности. Личность как объект управления. Институциональный и психологический уровни подчинения.

Психологическая структура личности. Общие и частные способности личности. Биографические характеристики (возраст, пол, социально-экономический статус, образование). Черты личности. Мировосприятие личности. Влияние темперамента на выполнение профессиональной деятельности и взаимодействие. Характерологические особенности личности. Акцентуированный и не акцентуированный характер. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от биографических характеристик, способностей, черт личности

Понятие профессиограммы и психограммы. Методы изучения личности.

Тема 3. Психология управления групповыми процессами. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп.

Референтная группа и группа присутствия, функции референтной группы. Группы разного уровня развития: номинальная, группа – ассоциация, группа – кооперация, коллектив (команда).

Характеристики группы: композиция, структура, групповые процессы, система групповых ожиданий. Структурные характеристики группы: социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Статусно-ролевая характеристика группы. Официальные и неофициальные роли группы. Типичные неофициальные роли в группе.

Понятие групповой динамики. Групповая сплоченность. Ценностно-ориентационное единство группы. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата. Методы изучения внутригрупповых отношений.

Воздействие группы на личность. Конформизм. Коллективизм. Деиндивидуализация. Понятие социальной фасилитации и социальной ингибиции. Эффект социальной лености, условия его возникновения.

Тема 4. Психологические особенности личности руководителя. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Социально-психологические характеристики личности руководителя. Представления руководителя о самом себе. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя. Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет.

Профессиограмма руководителя. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Интеллектуальные характеристики руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность.

Типология руководителя. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.

Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности.

Руководитель и риск. Руководитель и экстремальные ситуации. Личностные и профессиональные кризисы. Фрустрация.

Стресс: понятие, психологическая картина стресса. Понятие стрессоустойчивости. Фазы стресса. Принятие и непринятие психологического воздействия. Психологическая защита, формы ее проявления.

Тема 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения. Психологическая структура личности как адресат психологического воздействия. Трудности изменения установок личности.

Средства психологического влияния. Убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, принуждение, манипуляция. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Сущность и методы манипулирования. Использование социально-психологических средств для манипулирования. Феномен «массовости» и манипулирование. Слухи как средство манипулирования. Причины появления, каналы распространения слухов, методы борьбы с ними. Психологическая война: истоки, сущность, методы.

Массовая коммуникация в структуре управления. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования.

Тема 6. Коммуникативная компетентность руководителя. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Общение в профессиональной деятельности руководителя. Современные представления о психологии общения. Гуманистический и манипулятивный подходы к общению. Понятие коммуникативной компетентности.

Коммуникативная сторона общения. Вербальные и невербальные средства передачи информации. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Умение слушать собеседника.

Перцептивная компетентность руководителя. Проблема межличностного восприятия. Идентификация, эмпатия, рефлексия. Феномены каузальной атрибуции и стереотизации. Искажения, эффекты межличностного восприятия, «эффект ореола», эффект последовательности получения информации, эффект проекции.

Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Кооперация – конкуренция, приспособление – оппозиция, согласие – конфликт. Формы делового взаимодействия.

Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Тема 7. Психология управления конфликтными ситуациями. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте. Эмоциональная вовлеченность в конфликт. Конструктивный и деструктивный конфликт. Психологическая структура конфликта. Инцидент и его восприятие. Конфликтная ситуация.

Объект конфликта, его участники. Закрытость - открытость как важные психологические позиции различных сторон конфликта. Эффективность открытой позиции в конфликте и психологические препятствия для нее. Субъективная реальность конфликта. Представление участников о конфликте и необходимость их сближения.

Деструктивные последствия эгоцентричных представлений о конфликте.

Динамика конфликта: объективные предпосылки конфликта, осознание конфликта, конфликтные действия, разрешение конфликта. Отсутствие нормальной динамики, «застревание» в конфликте как предпосылка перерастание конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения.

Возможности управления конфликтом. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Модель управления конфликтом К. Томаса.

Избегание, противодействие, компромисс, приспособление, сотрудничество как способы управления и регулирования конфликтами, их эффективность в различных ситуациях. Правила поведения в конфликте.

5.3. План проведения практических занятий по темам (разделам) изучаемой дисциплины с заданиями для обучающихся по подготовке к ним

Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для рассмотрения и обсуждения:

1 Место психологии управления в системе научного знания.

2 Объект и предмет психологии управления. Связь психологии управления с другими науками.

3. Роль психологии управления в подготовке управленческих кадров.

4. Появление понятия «психология управления. Становление психологии управления как относительно самостоятельной дисциплины.

5. Основные направления современных исследований по психологии управления.

Контрольные задания:

1. История психологии управления
2. Что предшествовало появлению психологии управления?
3. Каково значение 60ых годов XX века для психологии в целом и психологии управления, в частности?
4. Что можно определить как предмет и объект психологии управления?
5. Как связаны психологические и педагогические дисциплины с психологией управления?
6. Какие имеет цели и задачи психология управления?

Тема 2. Личность подчиненного. Психология управления его поведением. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для рассмотрения и обсуждения:

1. Личность как объект управления. Личность и социальная роль.
2. Структура личности. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности.
3. Профессиограмма и психограмма.
4. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления. Проведение тестирования студентов по определению (на выбор) типа темперамента, самооценки, локализации контроля.

Контрольные задания:

1. Как соотносятся понятия личности и социальной роли?
2. Почему руководитель и подчиненный считаются социальными ролями?
3. Почему подчиненные по-разному могут выполнять свою роль во взаимодействии с руководителем?

4. Какие типы темперамента Вы знаете, в чем их основное отличие?

5. Назовите основные типы акцентуации характера, в чем их особенности?

Задания и задачи:

1. В чем Вы видите психологические различия в понятиях «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».

2. Какова структура личности по З. Фрейду. Определите, какие психологические различия между сотрудниками она может показать.

3. Можно ли повысить самооценку у сотрудника? Как это можно сделать?

4. Может ли человек изменять свой темперамент и характер? Обоснуйте свой ответ.

5. Как можно определить темперамент и характер человека? Сделайте перечень соответствующих методик.

6. С каким темпераментом человек чаще будет предрасположен к конфликтному поведению?

7. Какова роль установок и стереотипов в поведение человека? Дайте перечень установок и стереотипов в подчиненных, определяющих их отношение к руководителю и к профессиональной деятельности.

8. В какой мере в реальной управленческой практике в нашей стране руководители склонны учитывать психологические особенности своих подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры.

Тема 3. Психология управления групповыми процессами. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для рассмотрения и обсуждения:

1. Понятие группы, виды групп.

2. Понятие коллектива, команды.

3. Структура группы: социометрическая, коммуникативная, социальной власти.

4. Социально-психологический климат коллектива.

5. Методики изучения социально-психологических характеристик группы. Проведение измерения внутригрупповых отношений методом социометрии.

Контрольные вопросы:

1. Что такое статусно-ролевая структура группы?
2. Как могут соотноситься официальные и неофициальные отношения в группе?
3. От чего зависит социально- психологический климат коллектива?
4. Что такое ценностно-ориентационное единство группы?
5. Что такое групповая динамика?
6. Как называются группы разного уровня развития?
7. Какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?

Задания и задачи:

1. В чем основные отличия формальной и неформальной групп?
2. Опираясь на понятие референтной группы, определите, сколько референтных групп может быть у человека – одна или несколько? Может ли производственный коллектив быть референтной группой?
3. Сделайте перечень типичных неформальных ролей в группе.
4. Чем может быть обусловлена психологическая совместимость или несовместимость людей в группе. Перечислите данные факторы.
5. Руководителя приглашают на день рождения одного из членов коллектива. Как он должен вести себя в этой ситуации и почему?
6. Перечислите возможные неофициальные санкции, которые может использовать группа по отношению к своим девиантам.

Тема 4. Психологические особенности личности руководителя. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для рассмотрения и обсуждения:

1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
2. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
3. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
4. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.
5. Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».

Контрольные вопросы:

1. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
2. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
3. Что такое «Я - концепция» личности, каково ее влияние на поведение руководителя?
4. Какие психологические типы руководителя Вы могли бы назвать?
6. Каковы психологические предпосылки успешной карьеры управленца?
7. Проявления каких качеств у руководителя требует экстремальная ситуация, ситуация риска?

Задания и задачи:

1. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
2. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
3. Относите ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.
4. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.
5. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?

6. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает? Надо ли это делать?

7. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?

8. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.

9. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.

10. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.

Тема 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для рассмотрения и обсуждения:

1. Способы психологического влияния. Конструктивное и деструктивное влияние на подчиненных.

2. Манипулирование в управленческой деятельности.

3. Место публичных рилейшинз в управленческой деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Чем отличается психологическое влияние от административного воздействия?

2. Какие элементы психологической структуры личности наиболее трудно изменить?

3. Назовите основные формы психологической защиты личности.

4. Почему сотрудник иногда открыт для психологического влияния, иногда противостоит ему?

5. Назовите конструктивные способы психологического влияния.

6. Назовите деструктивные способы психологического воздействия на подчиненных.

7. Может ли руководитель психологическое воздействие на подчиненных, не ставя такой цели?

Задания и задачи:

1. От чего зависит эффективность убеждения? Вспомните примеры, когда Вам удавалось убедить другого человека и когда не удавалось это сделать. Как можно объяснить данные результаты?

2. В чем специфика внушения как способа психологического влияния? Перечислите основные предпосылки для результативности внушения.

3. В каких случаях может наблюдаться эффект «психологического заражения» в управленческой деятельности. Перечислите основные качества, необходимые руководителю для использования данного способа психологического воздействия.

4. Может ли просьба выступать эффективным психологическим влиянием на человека или группу. Приведите примеры, когда Вам было легко отклонить просьбу, и когда это не удавалось. Чем Вы могли бы объяснить свое поведение и самоощущение в том или другом случае?

5. Руководитель постоянно кричит, устраивает разносы своим подчиненным. К каким способам психологического воздействия можно отнести данные примеры?

6. Используют ли руководители манипулятивные технологии воздействия? Приведите примеры, и прокомментируйте их психологическую эффективность.

7. Что легче изменить - поведение подчиненного или его личность? Аргументируйте свой ответ.

Тема 6. Коммуникативная компетентность. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для рассмотрения и обсуждения:

1. Понятие общения, его основные функции.

2. Общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса. Коммуникативные барьеры, причины их возникновения.

3. Общение как восприятие и понимание людьми друг друга. Механизмы и эффекты социальной перцепции.

4. Общение как взаимодействие. Структура и типы взаимодействия.

5. Психологические требования к ведению деловых бесед и переговоров, проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Контрольные вопросы:

1. Каковы критерии уровня компетентности в общении?

2. Как соотносятся понятия делового и директивного общения?

3. Какие главные элементы структуры общения выделяют при транзактном его анализе?

4. Как соотносятся понятия общение и коммуникация?

5. Как взаимосвязаны перцептивная и интерактивная стороны общения?

6. Какие психологические механизмы межличностного восприятия Вы знаете?

7. Назовите типичные причины искажений в межличностном восприятии.

8. Какие основные содержательные элементы взаимодействия определяют его характер?

Задания и задачи:

1. Умение общаться - это природный дар или приобретенные навыки и умения, которые можно совершенствовать? Аргументируйте свой ответ.

2. Приходится ли в деловом общении воздействовать на эмоциональную сферу подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры.

3. Что значит - уметь правильно ориентироваться в ситуации общения? Дайте перечень качеств человека, необходимых для компетентного решения этой задачи.

4. Рассмотрите основные элементы структуры коммуникативного процесса и опишите вытекающие из них требования к коммуникативной компетентности человека.

5. Мы обычно склонны оправдывать не лучшие поступки людей, к которым в целом неплохо относимся. Обоснуйте, какие психологические закономерности здесь проявляются.

6. Как люди чаще ведут себя, столкнувшись с коммуникативным барьером? Опишите типичные людьми поведения в этой ситуации.

7. Почему первичная информация о человеке часто выступает решающей для формирования представления о нем? Аргументируйте свой ответ, опираясь на психологические закономерности восприятия.

8. Какие психологические причины содействуют появлению «любимчиков» у некоторых руководителей?

9. Совместима ли конкуренция в организации с нормальным психологическим климатом? Обоснуйте свой ответ.

10. Что может делать руководитель, чтобы улучшить отношения с трудными работниками?

Тема 7. Психология управления конфликтными ситуациями. (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для рассмотрения и обсуждения:

1. Понятие конфликта. Психологические особенности конфликта как вида социального взаимодействия.

2. Структура и динамика конфликта.

3. Социально-психологические причины возникновения конфликтов.

4. Стратегии поведения в конфликте. Возможности управления конфликтными ситуациями.

Контрольные вопросы:

1. Чем отличается конфликт от других видов взаимодействия между людьми?

2. Почему участники конфликта часто совершают много ошибок в поведении, которые только углубляют конфликт?

3. Перечислите основные содержательные элементы конфликта.

4. Перечислите основные этапы развития конфликта.

5. Какие виды конфликтов различают?

6. Что отличает скрытый и открытый инцидент?
7. Что значит институционализация конфликта?
8. С чем связаны искажения в восприятии людьми друг друга в условиях конфликта?

9. Что влияет на выбор стратегии поведения в конфликте?

Задания и задачи:

1. Люди чаще реагируют в конфликте не на реальное положение вещей, а на свои представление о том, что происходит. Объясните в чем здесь разница, и какие это имеет последствия для поведения в конфликте.

2. Инцидент обычно не выступает глубокой причиной конфликта. Приведите примеры этого. К чему может привести отождествление инцидента и причины конфликта?

3. Налицо острый конфликт. У участников совершенно разные представления о конфликте и они отказываются разговаривать друг с другом. Что может руководитель сделать в этой ситуации.

4. Почему люди чаще занимать закрытую позицию в конфликте? К чему это приводит? Аргументируйте свой ответ.

5. Если у руководителя имеется конфликт либо с группой, либо с отдельным сотрудником, психологи иногда рекомендуют поработать над открытостью отношений. Как Вы это понимаете, и что реально можно делать для этого?

6. В случае сложной конфликтной ситуации рекомендуется сделать картографию конфликта. Сделайте картографию какого-либо конфликта по своему выбору.

7. Какие стратегии поведения в конфликте Вы считаете эффективными, а какие - нет? Почему?

8. В коллективе есть конфликтный человек, в тот же время он очень ценный специалист. Как Вы как руководитель будете выстраивать свои отношения с ним?

Примеры кейс-задач:

Кейс 1

Руководитель бизнеса торговой фирмы почти каждый вечер звонит домой управляющему администрацией и просит его срочно еще раз проверить, все ли меры приняты для безопасности супермаркета. Хотя управляющий его заверяет, что он гарантирует принятие всех соответствующих мер, руководитель бизнеса все же настаивает на том, чтобы тот еще раз проверил, повсюду ли выключен свет и закрыт ли магазин.

Через 2 месяца управляющий увольняется, так как считает условия работы, при которых он каждый вечер должен идти из дома в магазин, чтобы проверить то, что он уже сделал добросовестно, неприемлемыми. Когда владелец торговой фирмы спросил руководителя бизнеса о причине увольнения управляющего, тот сослался на жесткость требований к выполнению мер по безопасности дома.

Руководитель бизнеса тщательно контролирует эту проблему, однако управляющему администрации это не нравится. Что бы сказал собственник, если бы из-за халатности персонала в магазине произошла кража?

Вопросы:

1. Если руководителю бизнеса делегировано проведение мероприятий по безопасности, то обязан ли он поступать подобным образом?

2. Почему он вел себя именно так?

Кейс 2.

При посещении цеха директор завода заметил начальнику: «Что-то о вас вообще ничего не слышно». Начальник цеха на это сказал: «Цех работает нормально. Сейчас никаких проблем, которые надо было бы обсудить с вами». Директор ответил: «Это удивительно. От ваших коллег нередко я слышу немало интересного. Они часто просят у меня совета».

Начальник цеха из этого заключил, что директор заинтересован в том, чтобы у него спрашивали о решениях, которые он сам прежде принимал в зоне своей ответственности, или, по крайней мере, ставили его в известность заранее. Он стал действовать соответственно и увидел, что поведение директора

по отношению к нему, которое ранее ему казалось несколько необычным, полностью изменилось.

Вопросы:

1. К чему подтолкнул директор начальника цеха?
2. Должен ли хороший директор радоваться тому, что начальник цеха действует самостоятельно? К чему приводит обратная ориентация?

Кейс 3.

При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устранился от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20 человека и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы:

1. Как Вы думаете, какой принцип управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову?
2. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?
3. Почему «хитрый» план мастера потерпел поражение?

Кейс 4.

Сотрудник отдела социального обеспечения г-н Петров, который имеет право самостоятельно предоставлять социальную помощь до 1000 рублей, однажды получает заявку руководителя филиала предприятия на социальную помощь в размере 800 рублей. Заявка одобрена директором завода. Поскольку обычно поступают заявки на сумму не свыше 500 рублей, то сумма в 1000 рублей г-ну Петрову кажется слишком высокой. Но он не хотел бы ссориться с директором завода, поэтому обращается к своему начальнику и знакомит его с проблемой, «с которой он не знает, что делать»: «Я чувствую себя неловко при мысли, что

при одобрении такой заявки практически создается прецедент. Меня беспокоит то, что сумма слишком высока. Во всяком случае, я не хотел принимать решение, не поговорив предварительно с вами». Начальник дружелюбно ответил: «Вы поступили правильно. Я считаю, что директор слишком щедр и забывает о последствиях, которые возникнут, когда об этом узнает персонал. Согласен с вами, что в данном случае надо быть осторожным». После этого г-н Петров отклонил заявку. Как и следовало ожидать, появилась жалоба. Особенно был возмущен директор, что его согласие просто проигнорировали. Г-н Петров вежливо объяснил, что решение принято не им, а его начальником.

Вопросы:

1. Должен ли был начальник отдела соцобеспечения принимать решение по этой заявке?
2. Как согласно теории называется поведение в данной ситуации г-на Петрова?

Кейс 5.

Руководитель отдела рекламы г-н Петров получил задание провести рекламу рождественского бизнеса. Тщательно разработанные планы отдельных акций он, человек осторожный, называет «предварительными проектами», которые передает своему шефу через секретаршу. Он очень счастлив, когда получает их назад с пометками, и сразу принимается за составление окончательного плана, который снова тем же способом передает своему начальнику. Когда план с замечаниями шефа возвращается к нему, г-н Петров начинает проводить акции. Через некоторое время оказывается, что реклама не удалась. Руководителя отдела рекламы шеф призывает к ответу, и тот объясняет: «Вы ведь 24 лично участвовали в рекламной акции, одобрили мои мероприятия и поэтому не можете меня упрекать в чем-либо». При этом он предъявляет проекты с пометками шефа.

Вопросы:

1. Какую цель преследовал г-н Петров, когда передавал шефу предварительные наброски рекламы?
2. Следовало ли шефу просматривать проекты?

Кейс 5.

Руководитель отдела г-н Сидоров получил задание заниматься рекламациями клиентов и вести с ними переговоры по удовлетворению рекламаций. Для этого ему даны руководством все необходимые полномочия. Однако довольно часто он по телефону просит директора, чтобы тот сам принял «особенно трудного» клиента. Г-н Сидоров чувствует неуверенность при проведении переговоров. Постоянные его обращения к директору значительно увеличивают нагрузку того, тем не менее, руководитель отдела уверен в том, что его метод переговоров считают таким эффективным и без него не могут обойтись.

Вопросы:

1. Какое качество демонстрирует г-н Сидоров?
2. Что движет директором?
3. Чем воспользовался в своих целях г-н Сидоров?
4. Что воспитывает в подчиненных убежденность в том, что он все может делать лучше всех и без его совета окружающие не обойдутся?

Кейс 6.

Директор отдела продаж г-н Иванов принял на работу нового руководителя отдела рекламы г-на Петрова. Оценив идеи г-на Петрова как перспективные, он возлагал на нового сотрудника большие надежды. К сожалению, при первых же больших рекламных акциях выяснилось, что г-н Петров ни в формулировках привлекательных рекламных надписей, ни в графическом изображении проспектов не показал изобретательности. И осуществленные им мероприятия не дали существенного результата. Г-н Иванов разочарован в новом работнике. Кроме того, он испытывает неловкость перед своими подчиненными: ведь он сам расточал преждевременные похвалы

г-ну Петрову. Однако, не желая признаваться в своей ошибке относительно способностей нового руководителя отдела рекламы и стремясь не допустить в дальнейшем подобный просчет, он решает сам активно включиться в рекламное дело, для чего изучает специальную литературу и становится консультантом г-на Петрова. Это отнимает у него много времени, и ему нередко приходится пренебрегать своими должностными обязанностями.

Вопросы:

1. Похвальна ли тактика, выбранная г-ном Ивановым?
2. Как, по Вашему мнению, следует поступить с г-ном Петровым?
3. В течение какого времени предприятие должно терпеть сотрудника, показавшего себя неспособным к делу?

Кейс 7.

В работе менеджера особую роль играет рациональность мышления. Диалектику мыслительного процесса современного российского менеджера можно охарактеризовать следующими чертами:

- панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проводить свою принципиальную линию;
- противодействие неделовому нажиму сверху без попадания в оппозицию к руководству;
- умение не соглашаться с мнением руководства, сохраняя при этом хорошие отношения с ним;
- склонность к восприятию новых идей и их реализации, способность отличить их от прожектерства;
- способность рисковать (принимать решения, действовать без уверенности в позитивности последствий этих решений и действий), избегать опасных для бизнеса ошибок;

- предельная тактичность и вежливость в обращении с людьми и жесткая требовательность к любым отклонениям от установленных правил работы;

- демократичность, позволяющая не сковывать своим авторитетом идеи и действия подчиненных людей, и одновременно твердость в проведении линии на укрепление дисциплины, без которой высокорезультативная работа невозможна.

Современный менеджер должен уметь ориентироваться в различных условиях, чтобы соответствовать требованиям ситуации в процессе управления.

Вопросы:

1. Согласны ли Вы с положениями, изложенными выше, или у вас имеются аргументированные возражения по отдельным позициям? В последнем случае подготовьте систему доказательств выдвигаемых Вами положений.

2. Чем отличается от идеала Ваша собственная организация мышления? Какие в ней особенности? Какие черты современного мышления менеджера Вы считаете необходимым активно в себе развивать.

Кейс 8.

Шеф обсуждает с тремя своими сотрудниками: Ивановым, Петровым и Сидоровым жалобу покупателя фирмы N, который недоволен качеством поставленного ему материала, и указывает господам на то, что ситуация должна быть коренным образом исправлена. Когда через неделю вновь приходит письмо от того же покупателя, который в грубой форме требует реакции на его жалобу, шеф вызывает своих сотрудников еще раз, чтобы определить, кто это дело «упустил». При этом выясняется следующее. Г-н Иванов объясняет, что прежде он никогда не имел дело с подобными рекламациями. Он решил, что г-н Петров, обладая широкими профессиональными знаниями в этом вопросе, должен был заняться данным делом. Г-н Петров предположил, что г-н Иванов, лично знакомый с фирмой N, возьмет это дело в свои руки. Г-н Сидоров, посчитав,

что оба господина намного дольше его работают на предприятии, решил, что кто-то из них двоих подключится к этому делу.

Вопросы:

1. Почему ни один из сотрудников не взял на себя ответственность за упущение в работе?

2. Можно ли считать, что шеф фирмы при делегировании ответственности согласовал зоны компетенции и ответственности?

3. Перекаладывая ответственность друг на друга за неудачу, правильно ли поступают сотрудники?

Кейс 9.

Это был по-настоящему несчастливый день для мастера Иванова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Рано утром один подвернул на лестнице ногу, и его сразу же увезли в больницу, а через два часа другой повредил руку при заточке инструмента. А ведь через три дня должен быть выполнен большой заказ для фирмы «Шмидт и К». С большим трудом мастер перераспределил задания среди оставшихся рабочих и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся из конструкторского бюро, то увидел, что трое из оставшихся рабочих отсутствуют. Оказалось, что в отсутствие мастера приходил главный инженер предприятия и дал указание трем рабочим немедленно идти вместе с ним на разгрузку вагонов. Так как мастер Иванов не мог больше увидеть главного инженера, то распоряжение начальства нельзя было отменить. Тем самым становилось невозможным выдержать сроки выполнения заказа фирмы «Шмидт и К».

Вопросы:

1. Как можно определить сложившуюся ситуацию: «управление мимоходом», «перепрыгивание через ступени иерархии», «нарушение хода работ»?

2. Теряет ли свое значение или становится ненужной иерархия при переходе от авторитарного к демократическому руководству?

Кейс 10.

Директор магазина торговой фирмы, который прежде много лет был заведующим секцией мужской одежды, объясняет нынешнему начальнику отдела, что хотел бы лично заниматься вопросами дальнейшего развития секции мужской одежды. По этой причине он организует у себя регулярные совещания работников отдела, на которых должен присутствовать и его нынешний начальник.

Вопрос:

1. Похвально ли такое поведение директора?

Примеры сценариев деловой игры.

Деловая игра «Мотивация персонала».

Цель занятия: развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Задание.

Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных Вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим результаты решений данных ситуаций будут различаться. Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации.

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом притираются друг к другу. Происходит много разногласий.

3. Отдел—победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.

4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.

5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.

6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.

8. На генерального директора постоянно поступают анонимки в адрес руководства корпорации.

9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.

10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса.

1. Анализ ситуации: место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);

- участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры).

2. Определение проблемы:

- формулирование проблемы;
- причины и мотивы.

3. Постановка целей мотивации.

4. Планирование мотивации работника (работников):

- выявление потребностей;
- определение иерархии потребностей;
- анализ изменения потребностей;
- «потребности - стимулы»;
- стратегия, способ мотивации.

5. Осуществление мотивации:

- создание условий, отвечающих потребностям;
- обеспечение вознаграждения за результаты;
- создание уверенности в возможности достижения цели;
- создание впечатления от ценности вознаграждения.

6. Управление мотивацией:

- контроль за ходом мотивационного процесса;
- сравнение полученных результатов с требуемыми;
- корректировка стимулов

Деловая игра «Лебедь, рак и щука».

Цель занятия - знакомство с основными способами разрешения конфликта в организации, развитие навыков выбора оптимального способа разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на фирме.

Задание.

Ознакомившись с предложенными ситуациями, разработайте для каждой из них варианты разрешения с точки зрения менеджера по персоналу. Руководствуйтесь известными Вам стилями разрешения конфликтов. Постройте матрицы **«интерес к себе - интерес к другим»** и **«выигрыш - проигрыш»**.

Выберите оптимальный для каждой ситуации способ разрешения конфликта.

Порядок выполнения работы.

1. Группа студентов делится на подгруппы из 2-3 человек.
2. Подгруппа знакомится с ситуацией 1.
3. Разрабатываются пять вариантов разрешения конфликтной ситуации менеджером компании в соответствии с известными стилями.
4. Определяются преимущества и недостатки каждого из вариантов разрешения конфликтов применительно к данной ситуации.
5. Строится матрица *«интерес к себе - интерес к другим»*. Интерес к себе определяется с точки зрения менеджера.
6. Подгруппа знакомится с ситуацией 2.
7. Выполняются пункты 3-4 с позиций менеджеров каждой из вовлеченных компаний.
8. Для каждой из компаний ситуации 2 строятся матрицы *«выигрыш - проигрыш»*. Выигрыш и проигрыш рассматриваются и как материальные (финансовая сторона сотрудничества), и как моральные (душевное состояние задействованных сторон).

5.4 Лабораторные работы

Лабораторные работы по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа – это индивидуальная познавательная деятельность обучающегося как на аудиторных занятиях, так и во внеаудиторное время. Самостоятельная работа должна быть многогранной и иметь четко выраженную направленность на формирование конкретных компетенций.

Цель самостоятельной работы – овладение знаниями, профессиональными умениями и навыками, опытом исследовательской деятельности и обеспечение формирования профессиональных компетенций, воспитание потребности в самообразовании, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы. Самостоятельная работа предполагает изучение литературных источников, выполнение контрольных заданий и работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и других материалов, а также реальных фактов, личных наблюдений и т.д.

Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по заданной проблеме курса, написание реферата (доклада, эссе), исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;

- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к промежуточной аттестации.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1.	Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся.
2.	Методические рекомендации по изучению дисциплины.
3.	Вопросы для письменного/устного опроса; тематика сообщений (докладов); контрольные задания (варианты); тестовые задания; темы для разработки презентаций, практические задания и пр.
4.	Вопросы к промежуточной аттестации (экзамену/зачету).

Задания для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психология управления» выдаются преподавателем.

Контроль результатов самостоятельной работы обучающихся может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций, определен в

Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АОНО ВО «ИБИС».

Примерная тематика сообщений (докладов)

Тематика	Формируемые компетенции
Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления.	ПК-3, ПК-4, ПК-12
1. Сложность и многоаспектность управленческого труда. 2. Психологическое содержание управленческой деятельности. 3. Причины возрастания роли психологического начала в управлении. 4. Место психологии управления в системе научного знания. 5. Основные направления современных исследований по психологии управления.	ПК-3, ПК-4, ПК-12
Тема 2. Личность подчиненного. Психология управления его поведением.	ПК-3, ПК-4, ПК-12
6. Личность как объект управления. 7. Институциональный и психологический уровни подчинения. 8. Психологическая структура личности. 9. Влияние темперамента на выполнение профессиональной деятельности и взаимодействие. 10. Понятие профессиограммы и психограммы.	ПК-3, ПК-4, ПК-12
Тема 3. Психология управления групповыми процессами.	ПК-3, ПК-4, ПК-12
11. Референтная группа и группа присутствия, функции референтной группы. 12. Группа как объект управления. 13. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. 14. Пути оптимизации психологического климата. 15. Методы изучения внутригрупповых отношений. 16. Воздействие группы на личность.	ПК-3, ПК-4, ПК-12
Тема 4. Психологические особенности личности руководителя.	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тематика	Формируемые компетенции
<p>17. Социально-психологические характеристики личности руководителя.</p> <p>18. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя.</p> <p>19. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.</p> <p>20. Личностные и профессиональные кризисы.</p> <p>21. Диагностика карьерной ориентации.</p> <p>22. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.</p> <p>23. Способность руководителя к управленческой деятельности.</p> <p>24. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя.</p>	
<p>Тема 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности.</p>	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-12</p>
<p>25. Манипулирование как реализация корыстных интересов.</p> <p>26. Феномен «массовости» и манипулирование.</p> <p>27. Сущность и методы манипулирования.</p> <p>28. Трудности изменения установок личности.</p> <p>29. Психологическая структура личности как адресат психологического воздействия.</p> <p>30. Социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения.</p> <p>31. Средства психологического влияния.</p> <p>32. Массовая коммуникация в структуре управления.</p>	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-12</p>
<p>Тема 6. Коммуникативная компетентность руководителя.</p>	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-12</p>
<p>33. Современные представления о психологии общения.</p> <p>34. Общение в профессиональной деятельности руководителя.</p> <p>35. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.</p> <p>36. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.</p> <p>37. Перцептивная компетентность руководителя.</p>	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-12</p>

Тематика	Формируемые компетенции
38.Формы делового взаимодействия. 39. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности. 40.Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.	
Тема 7. Психология управления конфликтными ситуациями.	ПК-3, ПК-4, ПК-12
41.Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. 42.Конструктивный и деструктивный конфликт. 43.Психологическая структура конфликта. 44.Эмоциональная вовлеченность в конфликт. 45.Деструктивные последствия эгоцентричных представлений о конфликте. 46.Динамика конфликта: объективные предпосылки конфликта, осознание конфликта, конфликтные действия, разрешение конфликта. 47.Типичные ошибки конфликтного поведения. 48. Модель управления конфликтом К. Томаса. 49.Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. 50.Правила поведения в конфликте.	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Критерии и показатели оценивания результатов сообщения (доклада) для проведения текущего контроля по дисциплине

Шкала оценивания	Критерии
5 (отлично)	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> - полно и логически последовательно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; - демонстрирует понимание материала, обосновывает свои суждения, делает самостоятельные выводы и умозаключения; - излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка; - демонстрирует кругозор, использует материал из дополнительных источников, интернет ресурсы; - использует наглядный материал (презентация)

Шкала оценивания	Критерии
4 (хорошо)	По своим характеристикам сообщение (доклад) обучающегося соответствует характеристикам отличного ответа, но обучающийся может испытывать некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы, допускать некоторые погрешности в речи, использует наглядный материал (презентация)
3 (удовлетворительно)	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> - испытывал трудности в подборе материала, его структурировании, использовал в основном, учебную литературу и не использовал дополнительные источники информации; - не может ответить на дополнительные вопросы по теме сообщения (доклада); - материал излагает не последовательно, не устанавливает логические связи, затрудняется в формулировке выводов; - допускает стилистические и орфоэпические ошибки; - не отвечает на вопросы; - не использует наглядный материал (презентацию)
2 (неудовлетворительно)	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует незнание большей части соответствующее теме сообщения (доклада); - допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; - беспорядочно и неуверенно излагает материал. Сообщение (доклад) обучающимся не подготовлено, либо не соответствует теме.

Примерные тестовые задания для текущего контроля

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления.		ПК-3, ПК-4, ПК-12
1. Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал:	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
А) Добрынин Б) Керженцев В) Вендров; Г) Теплов.		
2. Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям: А) взаимодействия исполнителей; Б) мотивации исполнителей; В) выбора управленческого решения; Г) нет верного ответа.	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
3. Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения: А) методику; Б) технологию; В) средство; Г) все ответы верны.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
4. Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется: А) “Гуманизация”; Б) “Поиск компромиссов”; В) “Невмешательство”; Г) нет верного ответа.	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
5. Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется: А) “Поиск компромиссов”; Б) “Жесткое администрирование”; В) “Невмешательство”; Г) нет верного ответа.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
6. Целью психологии управления является: А) совершенствование экологической среды; Б) разработка психологических путей	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
повышения эффективности организационных систем; В) увеличение товарооборота; Г) нет верного ответа.		
7. Таким менеджментом называется управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации: А) распределенным; Б) партиципативным; В) корпоративным; Г) все ответы верны.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
8. Деятельность организации, направленная на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития: А) кадровая политика; Б) кадровый резерв; В) дивизиональная оргструктура; Г) все ответы верны.	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
9. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации: А) личностной; Б) специальной; В) организационно-методической; Г) все ответы верны.	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
10. Таким называется риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей это решение: А) конформным; Б) целенаправленным; В) мотивированным; Г) нет верного ответа.	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
Тема 2. Личность подчиненного. Психология управления его поведением.		ПК-3, ПК-4, ПК-12
11. Характеристика личности, определяющая интенсивность, продолжительность, частоту, длительность и разнообразие выполненных действий, называется: А) эмоциональностью;	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
Б) активностью; В) саморегуляцией; Г) самостоятельностью;		
12. Выбор человеком того или иного режима деятельности, стиля поведения в конкретных условиях зависит: А) только от личностного смысла деятельности и социального контекста; Б) только от уровня обученности; В) только от социального контекста и уровня обученности; Г) от личностного смысла деятельности социального контекста и уровня обученности.	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
13. Наиболее общей формально-динамической характеристикой индивидуального поведения человека является(ются): а) темперамент; б) характер; в) способности; г) направленность.	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
14. Человек как типичный носитель видов человеческой активности – это: А) индивид; Б) личность; В) субъект деятельности; Г) индивидуальность.	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
15. Система сложившихся взглядов на окружающий мир и свое место в нем называется: А) влиянием; Б) мировоззрением; В) личностным смыслом; Г) потребностью.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
16. Личностные качества, предопределенные, главным образом, социальными факторами, - это: А) инстинкты; Б) механическая память; В) ценностные ориентации; Г) музыкальный слух.	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
17. Конкретный человек, взятый в системе его	Б	ПК-3, ПК-4,

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
устойчивых социально-обусловленных психологических характеристик, определяющих его нравственные поступки - это А) субъект; Б) личность; В) индивид; Г) индивидуальность.		ПК-12
18. Представления об экстраверсии/интроверсии были разработаны: А) А. Адлером; Б) З. Фрейдом; В) К. Юнгом; Г) К. Роджерсом.	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
19. Чрезмерное усиление отдельных черт характера: А) патология Б) отклонение В) заболевание Г) акцентуация	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
Тема 3. Психология управления групповыми процессами.		ПК-3, ПК-4, ПК-12
20. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются: А) референтными; Б) формальными; В) условными; Г) организационными.	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
21. Заражение, внушение, подражание — это: А) способы регуляции; Б) способы воздействия; В) способы исследования; Г) все ответы верны.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
22. К механизмам социальной перцепции относятся: А) стереотипизация; Б) идентификация; В) эмпатия; Г) верны все ответы.	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
23. Конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей,	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
<p>трансляторы социального опыта называются:</p> <p>А) факторами социализации; Б) группами социализации; В) институтами социализации; Г) все ответы верны.</p>		
Тема 4. Психологические особенности личности руководителя.		ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>24. Согласно «теории черт» лидером является:</p> <p>А) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы; Б) человек, который обладает определенным набором личностных качеств; В) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе; Г) все утверждения верны.</p>	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>25. Стремление личности к достижению целей той степени сложности, на которую она считает себя способной, проявляется как:</p> <p>А) установка; Б) притязание; В) мировоззрение; Г) личностный смысл.</p>	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>26. Гарантом психологической защищенности не является:</p> <p>А) адекватная самооценка; Б) чувство принадлежности к группе; В) склонность к надситуативной активности; Г) ригидность мышления.</p>	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>27. Какому из типов социального характера соответствует определение «заинтересованы в сохранении приятной внешности и готовы продемонстрировать любую личностную черту, которая повысила бы их шансы на успех»:</p> <p>А) рецептивный тип; Б) эксплуатирующий тип; В) продуктивный тип; Г) рыночный тип.</p>	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>28. Дж. Келли считает, что когнитивно сложная личность отличается от когнитивно простой тем,</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
<p>что:</p> <p>А) имеет лучшее психическое здоровье;</p> <p>Б) хуже справляется со стрессом;</p> <p>В) имеет более низкий уровень самооценки;</p> <p>Г) менее адаптивна к социуму.</p>		
<p>29. Склонность личности видеть источники управления своей жизнью либо преимущественно во внешней среде, либо в самом себе называется:</p> <p>А) интроспекцией;</p> <p>Б) локусом контроля;</p> <p>В) инверсией;</p> <p>В) паттерном.</p>	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>30. Стимулы, которые сигнализируют о биологической или социальной значимости событий — это стрессоры ...</p> <p>А) психологические;</p> <p>Б) физические;</p> <p>В) географические;</p> <p>Г) все ответы верны.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>31. Состояние длительного личностного дисбаланса в результате сильного по степени воздействия или неожиданного события — это:</p> <p>А) дискомфорт;</p> <p>Б) настроение;</p> <p>В) кризис;</p> <p>Г) все ответы верны.</p>	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
Тема 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности.		ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>32. Коммуникатору легче воздействовать на наши установки, если он:</p> <p>А) внушает доверие</p> <p>Б) любезен</p> <p>В) похож на нас самих</p> <p>Г) все ответы верны</p>	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>33. К видам компетентности не относят:</p> <p>А) менеджерскую;</p> <p>Б) коммуникативную;</p> <p>В) профессиональную;</p> <p>Г) квалификационную.</p>	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
34. Процесс установления и развития контактов	А	ПК-3, ПК-4,

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
<p>среди людей – это: А) общение; Б) восприятие; В) взаимодействие; Г) идентификация.</p>		ПК-12
<p>35. Обратная связь: А) препятствует коммуникативному процессу; Б) способствует коммуникативному процессу; В) иногда способствует, а иногда препятствует коммуникативному процессу; Г) все ответы правильные.</p>	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>36. К эффективным приёмам слушания не относят: А) активная поза слушающего; Б) умение задавать уточняющие вопросы; В) активное слушание; Г) нерелексивное слушание.</p>	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>37. Ученые какого направления сделали изучение манипуляций приоритетным: А) гештальтпсихология; Б) бихевиоризм; В) психоанализ; Г) гуманистическая психология.</p>	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>38. Кому из ученых принадлежит высказывание: «Цель оправдывает средства»: А) В. Франкл; Б) Р. Мэй; В) Дж. Бюдженталь; Г) Макиавелли.</p>	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>Тема 6. Коммуникативная компетентность руководителя.</p>		ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>39. Коммуникативная сторона общения: А) процесс восприятия друг друга; Б) обмен информацией между людьми; В) организация взаимодействия между индивидами; Г) все ответы верны.</p>	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>40. По степени взаимосвязанности можно выделить следующие типы межличностных отношений. Неверный ответ исключить. А) приятельские;</p>	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
Б) товарищеские; В) дружеские; Г) субординационные.		
41. Что означает термин интеракция: А) общение; Б) взаимодействие; В) эгосостояние; Г) экстраверсия.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
42. Выделяют следующие основные функции аттитюда- установки, за исключением: А) приспособления; Б) защиты; В) знания; Г) ответственности.	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
43. Какой из ниже перечисленных терминов означает осознание человеком того, как его воспринимают окружающие люди: А) эмпатия; Б) рефлексия; В) идентификация; Г) абстракция.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
44. Авторитарный стиль общения: А) анархический, попустительский; Б) властный, директивный; В) коллективный; Г) либеральный.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
45. Общение, которое осуществляется через особое расположение людей в пространстве относительно друг друга, называется: А) инструментальным; Б) невербальным; В) вербальным; Г) проксемальным.	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
46. Общение – это: А) многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми; Б) метод в социальной психологии в системе научных знаний и жизни общества; В) социально-психологическая характеристика личности; Г) все ответы верны.	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
Тема 7. Психология управления конфликтными ситуациями.		ПК-3, ПК-4, ПК-12
47. Стиль, который означает расположенность участников конфликта к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов и в равной мере предполагает активные и пассивные действия, приложении индивидуальных и коллективных усилий А) конфронтация (принуждение, борьба, соперничество); Б) уклонение (уход); В) приспособление (уступка); Г) компромисс.	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
48. Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: постоянно стремится к расширению и обострению конфликта; постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность; проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения: А) конструктивная; Б) деструктивная; В) конформистская; Г) неконформистская.	Б	ПК-3, ПК-4, ПК-12
49. Стиль поведения, который нацелен на максимальную реализацию участниками конфликта собственных интересов, предполагает совместный поиск такого решения, который отвечает устремлениям всех конфликтующих сторон: А) конфронтация (принуждение, борьба, соперничество); Б) уклонение (уход); В) приспособление (уступка); Г) сотрудничество.	Г	ПК-3, ПК-4, ПК-12
50. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: импульсивен, недостаточно контролирует себя. Поведение такого человека	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
<p>плохо предсказуемо. Ведет себя вызывающе, агрессивно. Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы общения. Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен. Во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других. Из прошлого (даже горького) извлекает мало уроков:</p> <p>А) неуправляемый; Б) ригидный; В) бесконфликтный; Г) демонстративный.</p>		
<p>51. К этапам конфликта относятся:</p> <p>А) предконфликтная ситуация; открытый конфликт с инцидентом, эскалацией и завершением; послеконфликтный период; Б) возникновение противоречий, этап попыток снижения напряженности, нарастание противоречий, разрешение конфликта; В) инцидент, эскалация, примирение; Г) все ответы верны.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>52. Компромисс невозможен в конфликте:</p> <p>А) ценностей; Б) интересов; В) ресурсов; Г) все ответы верны.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>53. Поднятие уровня взаимной осведомленности сторон – это функция конфликта:</p> <p>А) информационная; Б) профилактическая; В) сигнальная; Г) социальная.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>54. Публичное высказывание мнений и обсуждение ключевых тезисов – это:</p> <p>А) беседа; Б) декларация; В) дебаты; Г) нет верного ответа.</p>	В	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>55. Переговоры как способ разрешения</p>	А	ПК-3, ПК-4,

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
<p>конфликта представляют собой: А) выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу; Б) обращение за помощью третьей стороны; В) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений; Г) нет верного ответа.</p>		ПК-12
<p>56. Ренегат представляет собой человека, который: А) после возникновения конфликта со своей группой, вышел из нее и стал вести борьбу извне; Б) имеет завышенный уровень притязаний; В) выполняет функции посредника в урегулировании конфликтной ситуации; Г) нет верного ответа.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>57. Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт: А) горизонтальный; Б) межгрупповой; В) политический; Г) нет верного ответа.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>58. Замораживание конфликта предполагает: А) его отсрочку с сохранением имеющихся противоречий; Б) изучение возникших противоречий для определения их причин и прогнозирования; В) запрет управляющего субъекта на участие в конфликте во имя общих интересов; Г) все ответы верны.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>59. Что представляет собой авторитет? А) признание со стороны других людей влияния и значимости кого-либо; Б) субъект, который отличается особенно активными действиями; В) человек, для которого интересы других выше собственных. Г) нет верного ответа.</p>	А	ПК-3, ПК-4, ПК-12
<p>60. Что такое толерантность?</p>	А	ПК-3, ПК-4,

Тестовые задания	Ключ к заданию	Формируемые компетенции
А) отсутствие или довольно незначительная реакция сторон на конфликтогенный фактор; Б) рост недовольства, отрицательной психологической напряженности и деструктивных социальных связей; В) недобросовестное использование открытой информации; Г) нет верного ответа.		ПК-12

Показатели оценивания результатов тестирования для проведения текущего контроля по дисциплине

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85-100	5 - отлично
71-84	4 - хорошо
50-70	3 - удовлетворительно
0-49	2 - неудовлетворительно

Примерные вопросы и практические задания для подготовки к промежуточной аттестации (ПК-3, ПК-4, ПК-12)

Вопросы для проверки уровня обученности «знать» (ПК-3, ПК-4, ПК-12):

1. Предмет и основные задачи психологии управления (ПК-3, ПК-4, ПК-12).
2. Сложность и многоаспектность управленческого труда (ПК-3, ПК-4, ПК-12).
3. Субъекты и объекты управленческой деятельности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).
4. Психологическое содержание управленческой деятельности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).
5. Причины возрастания роли психологического начала в управлении (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

6. Место психологии управления в системе научного знания (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

7. Психология управления как смежная наука (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

8. Объект и предмет психологии управления (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

9. Связь психологии управления с общей психологией, социальной психологией, теорией управления и другими науками (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

10. Основные задачи психологии управления (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

11. Методы психологии управления (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

12. Проекция психологических знаний в управленческую деятельность (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

13. Роль психологии управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

14. Понимание человека и его психологии концепция менеджмента Ф. Тейлора и А. Файоля (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

15. Доктрина «человеческих отношений на производстве» и изменение статуса психологического фактора в управлении (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

16. Идеи А.К. Гастева («управление вещами» и «управление людьми», научная организация труда, принципы повышения производительности труда) (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

17. Психологическое содержание в современных концепциях менеджмента (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

18. Основные направления современных исследований по психологии управления (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

19. Деятельностный подход, анализирующий индивидуальную управленческую деятельность (А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов) (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

20. Анализ взаимоотношений руководитель – подчиненный (К. Левин), руководитель – организация в целом (А.И. Китов) (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

21. Понятия «человеческий фактор» и «персона» (личность) как отражение технократических и гуманистических установок в управленческой деятельности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

22. Институциональный и психологический уровни подчинения (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

23. Мировосприятие личности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

24. Влияние темперамента на выполнение профессиональной деятельности и взаимодействие (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

25. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от биографических характеристик, способностей, черт личности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

26. Понятие профессиограммы и психограммы (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

27. Группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

28. Статусно-ролевая характеристика группы (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

29. Официальные и неофициальные роли группы (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

30. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

31. Понятие социально-психологического климата, его составляющие (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

32. Пути оптимизации психологического климата (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

33. Воздействие группы на личность (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

34. Социально-психологические характеристики личности руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

35. Представления руководителя о самом себе. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

36. Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

37.Профессиограмма руководителя. Способность руководителя к управленческой деятельности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

38.Интеллектуальные характеристики руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

39.Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

40.Типология руководителя. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

41.Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

42.Диагностика карьерной ориентации. Психология должности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

43.Руководитель и риск. Руководитель и экстремальные ситуации (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

44.Личностные и профессиональные кризисы. Фрустрация (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

45.Стресс: понятие, психологическая картина стресса (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

46. Психологическая защита, формы ее проявления (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

47.Социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

48.Психологическая структура личности как адресат психологического воздействия (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

49. Средства психологического влияния (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

50. Манипулирование как реализация корыстных интересов (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

51. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

52.Общение в профессиональной деятельности руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

53. Барьеры, возникающие по вине руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

54. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

55. Перцептивная компетентность руководителя (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

56. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

57. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

58. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

59. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

60. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

Практические задания для проверки уровня обученности «уметь» и «владеть» (ПК-3, ПК-4, ПК-12).

Кейс-Задача 1 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Руководитель бизнеса торговой фирмы почти каждый вечер звонит домой управляющему администрацией и просит его срочно еще раз проверить, все ли меры приняты для безопасности супермаркета. Хотя управляющий его заверяет, что он гарантирует принятие всех соответствующих мер, руководитель бизнеса все же настаивает на том, чтобы тот еще раз проверил, повсюду ли выключен свет и закрыт ли магазин.

Через 2 месяца управляющий увольняется, так как считает условия работы, при которых он каждый вечер должен идти из дома в магазин, чтобы проверить то, что он уже сделал добросовестно, неприемлемыми. Когда владелец торговой фирмы спросил руководителя бизнеса о причине увольнения управляющего, тот сослался на жесткость требований к выполнению мер по безопасности дома.

Руководитель бизнеса тщательно контролирует эту проблему, однако управляющему администрации это не нравится. Что бы сказал собственник, если бы из-за халатности персонала в магазине произошла кража?

Вопросы:

1. Если руководителю бизнеса делегировано проведение мероприятий по безопасности, то обязан ли он поступать подобным образом?
2. Почему он вел себя именно так?

Кейс-Задача 2 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). При посещении цеха директор завода заметил начальнику: «Что-то о вас вообще ничего не слышно». Начальник цеха на это сказал: «Цех работает нормально. Сейчас никаких проблем, которые надо было бы обсудить с вами». Директор ответил: «Это удивительно. От ваших коллег нередко я слышу немало интересного. Они часто просят у меня совета».

Начальник цеха из этого заключил, что директор заинтересован в том, чтобы у него спрашивали о решениях, которые он сам прежде принимал в зоне своей ответственности, или, по крайней мере, ставили его в известность заранее. Он стал действовать соответственно и увидел, что поведение директора по отношению к нему, которое ранее ему казалось несколько необычным, полностью изменилось.

Вопросы:

1. К чему подтолкнул директор начальника цеха?
2. Должен ли хороший директор радоваться тому, что начальник цеха действует самостоятельно? К чему приводит обратная ориентация?

Кейс-Задача 3 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устраниваться от этого дела. Наконец нашел выход: он

предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20 человека и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы:

1. Как Вы думаете, какой принцип управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову?
2. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?
3. Почему «хитрый» план мастера потерпел поражение?

Кейс-Задача 4 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Сотрудник отдела социального обеспечения г-н Петров, который имеет право самостоятельно предоставлять социальную помощь до 1000 рублей, однажды получает заявку руководителя филиала предприятия на социальную помощь в размере 800 рублей. Заявка одобрена директором завода. Поскольку обычно поступают заявки на сумму не свыше 500 рублей, то сумма в 1000 рублей г-ну Петрову кажется слишком высокой. Но он не хотел бы ссориться с директором завода, поэтому обращается к своему начальнику и знакомит его с проблемой, «с которой он не знает, что делать»: «Я чувствую себя неловко при мысли, что при одобрении такой заявки практически создается прецедент. Меня беспокоит то, что сумма слишком высока. Во всяком случае, я не хотел принимать решение, не поговорив предварительно с вами». Начальник дружелюбно ответил: «Вы поступили правильно. Я считаю, что директор слишком щедр и забывает о последствиях, которые возникнут, когда об этом узнает персонал. Согласен с вами, что в данном случае надо быть осторожным». После этого г-н Петров отклонил заявку. Как и следовало ожидать, появилась жалоба. Особенно был возмущен директор, что его согласие просто проигнорировали. Г-н Петров вежливо объяснил, что решение принято не им, а его начальником.

Вопросы:

1. Должен ли был начальник отдела соцобеспечения принимать решение по этой заявке?
2. Как согласно теории называется поведение в данной ситуации г-на Петрова?

Кейс-Задача 5 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Руководитель отдела рекламы г-н Петров получил задание провести рекламу рождественского бизнеса. Тщательно разработанные планы отдельных акций он, человек осторожный, называет «предварительными проектами», которые передает своему шефу через секретаршу. Он очень счастлив, когда получает их назад с пометками, и сразу принимается за составление окончательного плана, который снова тем же способом передает своему начальнику. Когда план с замечаниями шефа возвращается к нему, г-н Петров начинает проводить акции. Через некоторое время оказывается, что реклама не удалась. Руководителя отдела рекламы шеф призывает к ответу, и тот объясняет: «Вы ведь 24 лично участвовали в рекламной акции, одобрили мои мероприятия и поэтому не можете меня упрекать в чем-либо». При этом он предьявляет проекты с пометками шефа.

Вопросы:

1. Какую цель преследовал г-н Петров, когда передавал шефу предварительные наброски рекламы?
2. Следовало ли шефу просматривать проекты?

Кейс-Задача 6 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Руководитель отдела г-н Сидоров получил задание заниматься рекламациями клиентов и вести с ними переговоры по удовлетворению рекламаций. Для этого ему даны руководством все необходимые полномочия. Однако довольно часто он по телефону просит директора, чтобы тот сам принял «особенно трудного» клиента. Г-н Сидоров чувствует неуверенность при проведении переговоров. Постоянные его обращения к директору значительно увеличивают нагрузку того, тем не менее, руководитель отдела уверен в том, что его метод переговоров считают таким эффективным и без него не могут обойтись.

Вопросы:

1. Какое качество демонстрирует г-н Сидоров?
2. Что движет директором?
3. Чем воспользовался в своих целях г-н Сидоров?
4. Что воспитывает в подчиненных убежденность в том, что он все может делать лучше всех и без его совета окружающие не обойдутся?

Кейс-Задача 7 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Директор отдела продаж г-н Иванов принял на работу нового руководителя отдела рекламы г-на Петрова. Оценив идеи г-на Петрова как перспективные, он возлагал на нового сотрудника большие надежды. К сожалению, при первых же больших рекламных акциях выяснилось, что г-н Петров ни в формулировках привлекательных рекламных надписей, ни в графическом изображении проспектов не показал изобретательности. И осуществленные им мероприятия не дали существенного результата. Г-н Иванов разочарован в новом работнике. Кроме того, он испытывает неловкость перед своими подчиненными: ведь он сам расточал преждевременные похвалы г-ну Петрову. Однако, не желая признаваться в своей ошибке относительно способностей нового руководителя отдела рекламы и стремясь не допустить в дальнейшем подобный просчет, он решает сам активно включиться в рекламное дело, для чего изучает специальную литературу и становится консультантом г-на Петрова. Это отнимает у него много времени, и ему нередко приходится пренебрегать своими должностными обязанностями.

Вопросы:

1. Похвальна ли тактика, выбранная г-ном Ивановым?
2. Как, по Вашему мнению, следует поступить с г-ном Петровым?
3. В течение какого времени предприятие должно терпеть сотрудника, показавшего себя неспособным к делу?

Кейс-Задача 8 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). В работе менеджера особую роль играет рациональность мышления. Диалектику

мыслительного процесса современного российского менеджера можно охарактеризовать следующими чертами:

- панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проводить свою принципиальную линию;
- противодействие неделовому нажиму сверху без попадания в оппозицию к руководству;
- умение не соглашаться с мнением руководства, сохраняя при этом хорошие отношения с ним;
- склонность к восприятию новых идей и их реализации, способность отличить их от прожектерства;
- способность рисковать (принимать решения, действовать без уверенности в позитивности последствий этих решений и действий), избегать опасных для бизнеса ошибок;
- предельная тактичность и вежливость в обращении с людьми и жесткая требовательность к любым отклонениям от установленных правил работы;
- демократичность, позволяющая не сковывать своим авторитетом идеи и действия подчиненных людей, и одновременно твердость в проведении линии на укрепление дисциплины, без которой высокорезультативная работа невозможна.

Современный менеджер должен уметь ориентироваться в различных условиях, чтобы соответствовать требованиям ситуации в процессе управления.

Вопросы:

1. Согласны ли Вы с положениями, изложенными выше, или у вас имеются аргументированные возражения по отдельным позициям? В последнем случае подготовьте систему доказательств выдвигаемых Вами положений.

2. Чем отличается от идеала Ваша собственная организация мышления? Какие в ней особенности? Какие черты

современного мышления менеджера Вы считаете необходимым активно в себе развивать.

Кейс-Задача 9 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Шеф обсуждает с тремя своими сотрудниками: Ивановым, Петровым и Сидоровым жалобу покупателя фирмы N, который недоволен качеством поставленного ему материала, и указывает господам на то, что ситуация должна быть коренным образом исправлена. Когда через неделю вновь приходит письмо от того же покупателя, который в грубой форме требует реакции на его жалобу, шеф вызывает своих сотрудников еще раз, чтобы определить, кто это дело «упустил». При этом выясняется следующее. Г-н Иванов объясняет, что прежде он никогда не имел дело с подобными рекламациями. Он решил, что г-н Петров, обладая широкими профессиональными знаниями в этом вопросе, должен был заняться данным делом. Г-н Петров предположил, что г-н Иванов, лично знакомый с фирмой N, возьмет это дело в свои руки. Г-н Сидоров, посчитав, что оба господина намного дольше его работают на предприятии, решил, что кто-то из них двоих подключится к этому делу.

Вопросы:

1. Почему ни один из сотрудников не взял на себя ответственность за упущение в работе?
2. Можно ли считать, что шеф фирмы при делегировании ответственности согласовал зоны компетенции и ответственности?
3. Перекладывая ответственность друг на друга за неудачу, правильно ли поступают сотрудники?

Кейс-Задача 10 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Это был по-настоящему несчастливый день для мастера Иванова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Рано утром один подвернул на лестнице ногу, и его сразу же увезли в больницу, а через два часа другой повредил руку при заточке инструмента. А ведь через три дня должен быть выполнен большой заказ для фирмы «Шмидт и К». С большим трудом мастер

перераспределил задания среди оставшихся рабочих и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся из конструкторского бюро, то увидел, что трое из оставшихся рабочих отсутствуют. Оказалось, что в отсутствие мастера приходил главный инженер предприятия и дал указание трем рабочим немедленно идти вместе с ним на разгрузку вагонов. Так как мастер Иванов не мог больше увидеть главного инженера, то распоряжение начальства нельзя было отменить. Тем самым становилось невозможным выдержать сроки выполнения заказа фирмы «Шмидт и К».

Вопросы:

1. Как можно определить сложившуюся ситуацию: «управление мимоходом», «перепрыгивание через ступени иерархии», «нарушение хода работ»?
2. Теряет ли свое значение или становится ненужной иерархия при переходе от авторитарного к демократическому руководству?

Кейс-Задача 11 (ПК-3, ПК-4, ПК-12). Директор магазина торговой фирмы, который прежде много лет был заведующим секцией мужской одежды, объясняет нынешнему начальнику отдела, что хотел бы лично заниматься вопросами дальнейшего развития секции мужской одежды. По этой причине он организует у себя регулярные совещания работников отдела, на которых должен присутствовать и его нынешний начальник.

Вопрос:

1. Похвально ли такое поведение директора?

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Социология и психология управления. (Бакалавриат). Учебное пособие : учебное пособие / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова. — Москва : КноРус, 2020. — 254 с. — Доступно в ЭБС - URL: <https://znanium.com>

2. Пищик, В.И. Организационная психология. Часть 1 : учебник / Пищик В.И. — Москва : Русайнс, 2020. — 180 с. — ISBN 978-5-4365-4652-0. — URL: <https://znanium.com>

3. Пищик, В.И. Организационная психология. Часть 2 : учебник / Пищик В.И. — Москва : Русайнс, 2020. — 172 с. — ISBN 978-5-4365-4653-7. — URL: <https://znanium.com>

4. Цветков, В.Л. Конфликтология : учебное пособие / Цветков В.Л. — Москва : Юстиция, 2019. — 183 с. — (бакалавриат). — ISBN 978-5-4365-3117-5. — URL: <https://znanium.com>

б) дополнительная литература:

1. Социология и психология управления : учебно-методическое пособие / Л.А. Дедушева, М.Н. Кузина, Е.В. Астратенкова, А.А. Семенова под общ. ред. — Москва : Русайнс, 2018. — 96 с. Доступно в ЭБС - URL: <https://znanium.com>

2. Социология и психология управления : учебное пособие / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Елифанцев. — Москва : КноРус, 2018. — 254 с. Доступно в ЭБС - URL: <https://znanium.com>

3. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Е.Э. Шишлова. — Москва : МГИМО, 2016. — 161 с. Доступно в ЭБС - URL: <https://znanium.com>

Электронные ресурсы:

- Федерация Психологов Образования России. Профессиональное сообщество психологов России. Цифровая платформа психолого-педагогических программ

<https://www.rospsey.ru>;

- Российское психологическое общество (РПО). Официальный сайт профессиональной корпорации психологов России. Входит в состав IUPsyS – Международный союз психологической науки при ЮНЕСКО и Европейской федерации психологических ассоциаций (EFPA).

<http://psyrus.ru>;

- Профессиональные психологические тесты. Тесты, Онлайн-тесты Микроблоги, Цитаты-тест <https://vsetesti.ru/>;

9. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

<p>Учебная аудитория № 407</p> <ul style="list-style-type: none">-учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа;-учебная аудитория для проведения занятий семинарского тип и практических занятий;-учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций;-учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none">- комплект учебной мебели для обучающихся;- рабочее место преподавателя;- доска меловая;- стационарное видеопроекционное оборудование для мультимедиа презентации, средства звуковоспроизведения(проектор, персональный компьютер, колонки, Web-камера). <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none">- MS Windows 10;- Microsoft Office Standard 2007. <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none">- Kaspersky EndPoint Security для Windows. <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	<p>394036, город Воронеж, ул. Карла Маркса, д.67 Кабинет № 407 (4 этаж № 74)</p>
<p>Учебная аудитория № 409</p> <ul style="list-style-type: none">-учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа;	<p>394036, город Воронеж, ул. Карла Маркса,</p>

<p>-учебная аудитория для проведения занятий семинарского тип и практических занятий;</p> <p>-учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций;</p> <p>-учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p> <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплект учебной мебели для обучающихся; - рабочее место преподавателя; - доска меловая; - стационарное видеопроекторное оборудование для мультимедиа презентации, средства звуковоспроизведения(проектор, персональный компьютер, колонки, Web-камера). <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MS Windows 10; - Microsoft Office Standard 2007. <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaspersky EndPoint Security для Windows. <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	<p>д.67 Кабинет № 409 (4 этаж № 72)</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 102</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; - читальный зал библиотеки - учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); 	<p>394026, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Дружинников, д.8 Кабинет № 102 (1 этаж № 84)</p>

<p>- учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы. Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -автоматизированное рабочее место обучающегося; - ноутбуки; - телевизор; - столы для чтения; - стулья; - шкафы для документов; - стол офисный; - стеллажи для книг; - стойка выдачи литературы; - тумба напольная; - информационная стойка. <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MS Windows 7 pro; - Microsoft Office Standard 2007; - MS Access 2016. <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaspersky EndPoint Security для Windows; <p>Свободно распространяемое программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7-Zip; - Интернет цензор. <p>Российская информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».</p> <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации</p>	
<p>Учебная аудитория № 314</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; 	<p>394026, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Дружинников, д.8</p>

- учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ);
- учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы;
- компьютерный класс.

Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:

- автоматизированное рабочее место обучающегося;
- автоматизированное рабочее место преподавателя;
- доска двусторонняя (маркерно-меловая);
- наушники;
- принтер;
- телевизор.

Лицензионное программное обеспечение:

1) иностранного производства:

- MS Windows 8.1 Корпоративная;
- Microsoft Office Standard 2007;
- iSpring suite 8;
- MS Visio;
- MS Access 2016;
- MS Project;
- Microsoft SQL Server 2014;
- Visual Studio 2017.

2) отечественного производства:

- Kaspersky EndPoint Security для Windows;
- 1С: Предприятия 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.

Свободно распространяемое программное обеспечение иностранного производства:

- PascalABC.NET;
- FreePascal IDE;
- Eclipse;
- IntelliJ IDEA;
- GIMP;
- Blender;

Кабинет № 314
(3 этаж № 48)

<ul style="list-style-type: none"> - Firefox; - Vuze; - FileZilla; - Denver, Maxima + WxMaxima; - iTest; - Inkscape; - QCad. <p>Информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».</p> <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
<p>Учебная аудитория № 318</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; - учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы; - компьютерный класс. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - автоматизированное рабочее место обучающегося; - автоматизированное рабочее место преподавателя; - доска двусторонняя (маркерно-меловая). <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MS Windows 7; - Microsoft Office Standard 2007; - MS Visio 2007; - MS Project 2010; - Microsoft SQL Server 2012; - Microsoft Visual Studio. 	<p>394026, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Дружинников, д.8 Кабинет № 318 (3 этаж № 50)</p>

<p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaspersky EndPoint Security для Windows; - Автоматизированная банковская система «Управление кредитной организацией» для ВУЗов. <p>Свободно распространяемое программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PascalABC.NET; - FreePascal IDE; - GIMP; - Blender; - Firefox; - Vuze; - FileZilla; - Denver; - Maxima + WxMaxima; - iTest; - Inkscape; - QCad; <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - программа Фоторобот. <p>Российская информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».</p> <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
<p>Учебная аудитория № 313</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; - учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы; - компьютерный класс. 	<p>394036, город Воронеж, ул. Карла Маркса, д.67 Кабинет № 313 (3 этаж № 62)</p>

Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:

- автоматизированное рабочее место обучающегося;
- автоматизированное рабочее место преподавателя;
- доска маркерная;
- стационарное видеопроекторное оборудование для мультимедиа презентации, средства звуковоспроизведения (экран, проектор, колонки).

Лицензионное программное обеспечение:

1) иностранного производства:

- MS Windows 10;
- Microsoft Office Standard 2007;
- MS Visio;
- MS Access 2016;
- MS Project;
- Microsoft SQL Server 2019;
- Visual Studio 2010;

2) отечественного производства:

- Kaspersky EndPoint Security для Windows.

Свободно распространяемое программное обеспечение иностранного производства:

- PascalABC.NET;
- FreePascal IDE;
- Eclipse;
- IntelliJ IDEA;
- GIMP;
- Blender;
- Firefox;
- Vuze;
- FileZilla;
- Denver;
- Maxima + WxMaxima, iTest;
- Inkscape;
- QCad.

Российская информационная справочная

<p>правовая система «Консультант Плюс». Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
<p>Учебная аудитория № 314</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; - учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы; - компьютерный класс. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -автоматизированное рабочее место обучающегося; - автоматизированное рабочее место преподавателя; - доска маркерная; - телевизор. <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microsoft Windows 7 Professional; - Microsoft Office Standard 2010. <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaspersky EndPoint Security для Windows; - 1С: Предприятия 8. <p>Свободно распространяемое программное обеспечение иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PascalABC.NET; - FreePascal IDE; - Eclipse, IntelliJ IDEA; - GIMP; - Blender; - Firefox; 	<p>394036, город Воронеж, ул. Карла Маркса, д.67 Кабинет № 314 (3 этаж № 61)</p>

- Vuze;
- FileZilla;
- Denver;
- Maxima + WxMaxima;
- iTest;
- Inkscape;
- QCad.

Информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».

Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.