

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры педагогики и
психологии
Протокол № 10 от 29.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Кандидат психологических наук, доцент Кукулите Т.Г.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: развитие у студента навыков самостоятельного управленческого мышления, умений эффективно сотрудничать, вырабатывать согласие по спорным вопросам и проблемам, работая в единой команде.

Задачи дисциплины:

- ознакомиться с основными представлениями о командной работе, с потенциальными возможностями и преимуществами командной формы работы как новой системы управления персоналом, где человек объект и субъект управления и самоуправления;
- научиться оперировать понятиями и категориями управленческой психологии;
- ясно выражать и обосновывать свою точку зрения по вопросам командирования;
- развить навыки самостоятельного управленческого мышления и эффективного сотрудничества;
- развить навыки работы в единой команде.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	- современные социально-психологических теорий малых групп, их виды, закономерности и этапы развития; - основные механизмы и стили управления, функции и процессы менеджмента, теории лидерства и мотивации; - современные теорий интрагруппового развития, мотивации, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте.	- применять на практике методы социально-психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в управленческую команду; - самостоятельно разрабатывать, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных управленческих команд; - формировать индивидуальный стиль руководства.	- методами сплочения группы для повышения ее эффективности; - технологиями командообразования; - навыками психологической самодиагностики и саморегуляции.
ПК-2	- концепцию тимбилдинга, понятие команды, типы ко-	- применять командообразующие технологии в целях	- навыками разрешения конфликтов, включая тех-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	манд; - теории лидерства и руководства в современной психологии управления; - основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения.	решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности; - формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику; - применять способы саморегуляции эмоциональных состояний в управленческой деятельности.	ники конфронтации; - методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - методами преодоления конфликтных ситуаций.
--	---	--	---

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология сотрудничества и формирования управленческой команды» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Введение в менеджмент, Основы менеджмента, Социология управления, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Управление персоналом организации, Эффективность труда персонала, Кадровые технологии, Современные теории управления персоналом, Организация труда персонала, Кадровая политика и кадровое планирование, Основы кадрового аудита и контроллинга, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Управление социальным развитием организации, Психофизиология профессиональной деятельности, Психология личности руководителей и подчиненных, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Производственная практика: преддипломная практика, Психология делового общения.

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Аудиторные занятия (АЗ):	42	42
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	28	28
Самостоятельная работа студента (СР)	60	60
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	60	60
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6
Контактная работа (КоР)	48	48
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		5
Аудиторные занятия (АЗ):	24	24
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа студента (СР)	107	107
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	107	107
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	28	28
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.	8	2	6	0	12	6	
2	Факторы эффективности управленческой команды.	8	2	4	0	12	4	
3	Совместимость членов управленческой команды.	8	2	4	0	12	4	
4	Механизмы норм, правил коллективной работы.	8	4	6	0	12	6	
5	Роль психологических служб при формировании управленческой команды. Психологическая диагностика при формировании команды.	8	4	8	0	12	8	
	Итого:		14	28	0	60	28	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.	5	2	2	0	22	6
2	Факторы эффективности управленческой команды.	5	2	2	0	22	4
3	Совместимость членов управленческой команды.	5	2	2	0	22	4
4	Механизмы норм, правил коллективной работы.	5	2	2	0	22	6
5	Роль психологических служб при формировании управленческой команды. Психологическая диагностика при формировании команды.	5	4	4	0	19	8
Итого:			12	12	0	107	28

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.	Введение в учебную дисциплину: цель, задачи, предмет и основное содержание дисциплины, ее место и роль в системе подготовки специалиста; построение и последовательность обучения по дисциплине; отчетность по дисциплине; рекомендации по самостоятельной работе. Объект и субъект управления, соотношение между ними при эффективном управлении. Функция управления. Понятие «группа», «коллектив», «команда». Различные варианты определения понятия управленческой команды. Преимущества управленческой команды как коллективного субъекта управленческой деятельности. Феномен групповой идентификации и группового единomyслия. Состояние практики командоформирования в России. Управленческая команда как социальная система. Практические занятия: Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.	ПК-1, ПК-2	Доклад №1
Тема 2: Факторы эффективности управленческой команды.	Динамика идей об эффективной управленческой команде в зарубежных исследованиях (Эмерсон, Слоун, Файоль, Фоллет, Мейо, Левин, Грегор, Лайкерт, Арджлис). Динамика идей об эффективной управленческой команде в отечественных исследованиях (Уткин, Кибанов, Пугачев). Количественный состав управленческой команды. Спектр мнений специали-	ПК-1, ПК-2	Кейс-задание №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	<p>стов по определению оптимального количества участников в команде. Качественный состав управленческой команды. Эволюция взглядов на проблему качества менеджеров с начала 20-го века по настоящее время.</p> <p>Практические занятия: Факторы эффективности управленческой команды.</p>		
Тема 3: Совместимость членов управленческой команды.	<p>Определение совместимости с точки зрения теории систем. Принципы формирования команд с точки зрения теории систем. Межличностная совместимость членов команды. Понятие «психологической дистанции». Распределение ролей в команде (по материалам зарубежных и отечественных ученых). Роль лидера в команде, проблема лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Стили управления.</p> <p>Практические занятия: Совместимость членов управленческой команды.</p>	ПК-1,ПК-2	Доклад №2
Тема 4: Механизмы норм, правил коллективной работы.	<p>Принятие решений в команде. Варианты привлечения членов команды к принятию решения. Мотивация управленческой команды, негативные последствия ее отсутствия, способы повышения мотивации работников. Этапы жизни управленческой команды (по материалам зарубежных и отечественных ученых). Перечень основных требований, предъявляемых к «идеальной» управленческой команде и алгоритм ее создания. Новые тенденции в управлении и их учет в формировании управленческой команды.</p> <p>Практические занятия: Механизмы норм, правил коллективной работы.</p>	ПК-1,ПК-2	Доклад №3
Тема 5: Роль психологических служб при формировании управленческой команды. Психологическая диагностика при формировании команды.	<p>Работа психологических служб в процессе жизнедеятельности команды (конфликтные и стрессовые ситуации, деловое общение, ведение переговоров, совещаний и т.п.). Практические варианты формирования эффективных управленческих команд.</p> <p>Заключение: обзор изученного материала, перспектива развития учебной дисциплины, пути дальнейшего самостоятельного совершенствования знаний, рекомендации по подготовке к экзамену.</p> <p>Практические занятия: Роль психологических служб при формировании управленческой команды. Психологическая диагностика при формировании команды.</p>	ПК-1,ПК-2	Контрольная работа №1; Доклад №4
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.: Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.	Пр	6	Конференция
2	Совместимость членов управленческой команды.: Совместимость членов управленческой команды.	Пр	4	Деловая игра

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.: Управленческая команда как субъект управленческой деятельности.	Пр	2	Конференция
2	Совместимость членов управленческой команды.: Совместимость членов управленческой команды.	Пр	2	Деловая игра

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09865-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513586>

2. Психология : учебник и практикум для вузов / А. С. Обухов [и др.] ; под общей редакцией А. С. Обухова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00631-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488786>

3. Психология делового общения : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко [и др.] ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00604-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511944>

Дополнительная литература:

1. Садовская, В. С. Основы коммуникативной культуры. Психология общения : учебник и практикум для вузов / В. С. Садовская, В. А. Ремизов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06390-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491009>

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
Форма обучения: очная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

2. Душкина, М. Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях : учебник для вузов / М. Р. Душкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12475-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518895>

3. Елисеев, О. П. Гештальт-психология личности : учебник для вузов / О. П. Елисеев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 289 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06540-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493122>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arch.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. [PsyJournals.ru](http://psyjournals.ru) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://psyjournals.ru/>. - Текст: электронный
9. Флогистон [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://flogiston.ru/>. - Текст: электронный
10. [Psylist](https://psylist.net/) [Электронный ресурс] : психологический образовательный сайт. -URL: <https://psylist.net/>. - Текст: электронный
11. [Psychojournal.ru](https://psychojournal.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://psychojournal.ru/>. - Текст: электронный
12. Научно-популярный психологический портал [5psy.RU](https://5psy.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://5psy.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	5	4
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	5	4
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	6	5
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	6	5
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	6	5
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	5

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	5
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	6
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	7	6
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	7
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	8	7
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	7
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7
ПК-2	Социология управления	зачет	3	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	5	3
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	5	3
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	6	4
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	6	4
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	4
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	4
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	5
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	5
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	1	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	2	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	3	3
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	3	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	3
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	4	4
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	4	4
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	4	4
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	4
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	4	4
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	4
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	4	4

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	5
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	5
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5
ПК-2	Социология управления	зачет	2	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	3	2
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	3	2
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	2
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	4	3
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	4	3
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	3
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	3
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	4
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	4

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

КЕЙС-ЗАДАЧА

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Показатели и критерии оценивания кейс-задачи

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 4 балла - 2 балл - 0 баллов »
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

Шкала оценивания кейс-задачи

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДОКЛАД, СООБЩЕНИЕ

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Показатели и критерии оценивания доклада, сообщения

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Структура (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	Требования к выступлению (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

Шкала оценивания доклада

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
--	-----------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом.

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
--	-----------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Пороговый	- современные социально-психологических теорий малых групп, их виды,закономерности и этапы развития.	- применять на практике методы социально-психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в управленческую команду.	- методами сплочения группы для повышения ее эффективности.
	Высокий	- современные социально-психологических теорий малых групп, их виды,закономерности и этапы развития; - основные механизмы и стили управления, функции и процессы менеджмента, теории лидерства и мотивации.	- применять на практике методы социально-психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в управленческую команду; - самостоятельно разрабатывать, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных управленческих команд.	- методами сплочения группы для повышения ее эффективности; - технологиями командообразования.
	Повышенный	- современные социально-психологических теорий малых групп, их виды,закономерности и этапы развития; - основные механизмы и стили управления, функции и процессы менеджмента, теории лидерства и мотивации; - современные теорий интрагруппового развития, мотивации, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте.	- применять на практике методы социально-психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в управленческую команду; - самостоятельно разрабатывать, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных управленческих команд; - формировать индивидуальный стиль руководства.	- методами сплочения группы для повышения ее эффективности; - технологиями командообразования; - навыками психологической самодиагностики и саморегуляции.
ПК-2	Пороговый	- концепцию тимбилдинга, понятие команды, типы команд.	- применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности.	- навыками разрешения конфликтов, включая техники конфронтации.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Высокий	- концепцию тимблдинга, понятие команды, типы команд; - теории лидерства и руководства в современной психологии управления.	- применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности; - формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику.	- навыками разрешения конфликтов, включая техники конфронтации; - методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный».
	Повышенный	- концепцию тимблдинга, понятие команды, типы команд; - теории лидерства и руководства в современной психологии управления; - основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения.	- применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности; - формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику; - применять способы саморегуляции эмоциональных состояний в управленческой деятельности.	- навыками разрешения конфликтов, включая техники конфронтации; - методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; - методами преодоления конфликтных ситуаций.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному
	Студент	...	Студент	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	№1		№ N	средству
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерные темы докладов №1

1. Воспитание потенциальных лидеров.
2. Психология индивида и группы.
3. Бехтерев В.М. об особенностях групп.
4. Проблема совместимости в управленческой команде.
5. Совместимость руководителя и подчиненного.

Примерные темы докладов №2

1. Культура управленческих решений.
2. «Подводные камни» в работе управляющей команды.
3. Психологические аспекты мотивации участников управляющей команды.
4. Пути улучшения работы руководителя.
5. Управление командой в условиях рыночной экономики.
6. Командные роли и психологические защиты.
7. Планирование будущего управляющей команды.
8. Стили руководства и психологический климат в управляющей команде.
9. Модель «идеальной» управляющей команды.
10. Новые тенденции в управлении и их влияние на управляющие команды.

Примерные темы докладов №3

1. Кризисы в жизни управляющих команд и их преодоление.
2. Психологическая характеристика команды.
3. Феномен групповой идентификации и группового единомыслия.
4. Эволюция представлений об эффективности управленческой команды в зарубежных исследованиях.
5. Эволюция представлений об эффективности управленческой команды в отечественной психологии.
6. Качественный и количественный состав управленческой команды.
7. Принципы формирования команд с точки зрения теорий систем.
8. Распределение ролей в команде и принцип взаимозаменяемости.
9. Психологическая характеристика разделенного (командного) лидерства.

Примерные темы докладов №4

1. Механизмы группового принятия решения.
2. Этапы формирования управленческой команды.
3. Методы работы с управленческой командой на стадии «псевдокоманды».
4. Методы работы с управленческой командой на стадии формирования норм и правил коллективной работы.
5. Психологические аспекты мотивации членов управленческой команды.
6. Роли менеджера по персоналу в работе группы.

Кейс-задача №1

Составить диагностическую карту.

Провести исследование представлений об эффективных способах сотрудничества в команде. Провести анализ и подготовить психологические заключения по результатам исследования для обратной связи с респондентами.

Разработать анкету для изучения мотивации достижения успеха в команде. Провести анкетирование, выявить ведущие мотивы и сопоставить полученные результаты с результатами аналогичных исследований.

Используя стандартные психодиагностические методики, исследовать психологические особенности личности.

Контрольная работа №1

Психологические аспекты управленческой деятельности

1. Стиль управления:

- а) комплекс деловых особенностей руководителя
- б) совокупность методов решения проблем управления
- в) функции управления
- г) принципы управления

2. Влияние:

- а) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным
- б) поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого
- в) нет верного ответа.

3. Психологическое явление, отражающее способность и возможность личности (группы) воздействовать на других людей, изменять ход событий, преодолевать сопротивление и заставлять людей делать то, что они сами не сделают:

- а) авторитет
- б) власть
- в) руководство
- г) администрирование
- д) убеждение

4. Методы, базирующиеся на власти, дисциплине, взысканиях:

- а) психологическими;
- б) социологическими;
- в) административными;
- г) экономическими.

5. Функция, которую выполняет коммуникация в организации:

- а) целеполагания
- б) информационную
- в) мотивационную
- г) планирования
- д) все названные варианты

6. Коммуникация между работниками, находящимися на разных уровнях организационной иерархии:

- а) горизонтальная
- б) вертикальная
- в) центробежная
- г) верного ответа нет

7. Используя положительные и отрицательные стимулы труда работников, руководитель выполняет:

- а) стратегическую функцию
- б) психотерапевтическую функцию
- в) коммуникативно-регулирующую функцию
- г) воспитательную функцию
- д) дисциплинарную функцию

8. Признаки благоприятного социально-психологического климата являются:

- а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу
- б) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива
- в) отсутствие критики
- г) невысокая степень эмоциональной включенности
- д) удовлетворенность принадлежностью к коллективу

9. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны:

- а) сотрудничество
- б) компромисс
- в) уступки
- г) соперничество

10. Позитивные функции конфликта в организации:

- а) информационная

- б) целеполагания
- в) стимулирующая
- г) адаптивная

11.Цель управленческого решения заключается в:

- а) Принятии управленцем решения, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью.
- б) Принятии верного управленческого решения.
- в) Достижении поставленных перед организацией целей.
- г) Удовлетворении потребностей сотрудников

12.Укажите соответствие названия конкретного этапа принятия решения и сущности его характеристики:

- а) Постановка проблемы
- б) «Селекция» проблем
- в) Построение информационной модели проблемной ситуации
- г) Построение информационной модели проблемной ситуации
- д) Выявление и оценка альтернатив
- е) Принятие решения

1.На этом этапе руководитель как сам получает информацию, так и пользуется информацией, предоставленной другими

2.На этом этапе происходит осознание сущности противоречия

3.Сущность данного этапа состоит в осознании и обозначении проблемы

4.На данном этапе делается выбор той или иной альтернативы как конкретного варианта решения проблемной ситуации

5.Сущность данного этапа состоит в определении лица, которое должно выработать требуемое решение

6.На этом этапе изыскиваются способы разрешения противоречия, осуществляется их критическая оценка в соответствии с ранее определенными критериями

13.Последовательность стадий процесса принятия решения:

- а) рассмотрение вариантов решений
- б) принятие решения
- в) изучение проблемы
- г) анализ и контроль выполнения решения
- д) выработка и постановка цели (формулировка проблемы)
- е) доведение решения до исполнителей
- ж) выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий принимаемых решений
- з) выбор и окончательное формулирование решения

14.Личностные оценки руководителя, среда принятия решений, информационные и поведенческие ограничения, взаимозависимость решений

- а) Факторы, обеспечивающие качество и эффективность управленческого решения.
- б) Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.
- в) Параметры качества управленческого решения.
- г) Параметры эффективности управленческого решения.

15.Средняя величина риска при принятии управленческого решения:

- а) 20%.
- б) 40%.
- в) 50%.

г) 10%.

16. Дайте определение Самоменеджмент-это...

17. Соотнесите понятия и их определения:

1) аффект

2) стресс

3) фрустрация

4) депрессия

а) состояние, возникающее в экстремальной ситуации, требующее от человека мобилизации сил и энергии

б) состояние душевного расстройства, подавленности, характеризуемое упадком сил и снижением активности

в) эмоциональное состояние, возникающее при неудачах, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд

г) кратковременная, бурно протекающая эмоциональная реакция, эмоциональный взрыв, нарушающий волевой контроль

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Менеджмент слаженной команды.
2. Лидер и его команда.
3. Диагностика управленческих способностей.
4. Конфликтные ситуации в команде и их разрешение.
5. Методы психологического воздействия в системе «руководитель – подчиненный».
6. Стили мышления и командные роли.
7. Коммуникативная компетентность руководителя.
8. Управленческая этика.
9. Зарубежные авторы о качествах менеджера.
10. Управление – как наука и искусство.
11. Управление командой в условиях рыночной экономики.
12. Командные роли и психологические защиты.
13. Планирование будущего управленческой команды.
14. Стили руководства и психологический климат в управленческой команде.
15. Межгрупповые противоречия.
16. Психология управления – междисциплинарное научно-практическое направление.
17. Предмет и задачи психологии управления.
18. Эволюция теорий управления.
19. Управленческая деятельность как объект психологического анализа.
20. Направления практической деятельности психологов, специализирующихся в области психологии управления.
21. Понятие и структура управленческой деятельности, ее основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль.
22. Основные характеристики организации как объекта управления.
23. Влияние психологических факторов на эффективность основных управленческих функций.
24. Коллектив – субъект управления (руководства).
25. Механизм групповой динамики, стадии развития группы.
26. Психология взаимодействия и сотрудничества в группе.
27. Личность как объект и субъект управления.

28. Внутренние и внешние факторы поведения личности.
29. Характеристика процесса адаптации к условиям организации: психофизиологическая и социально-психологическая.
30. Система регуляции поведения и деятельности личности.
31. Ценностно - смысловая и мотивационная сферы личности руководителя.
32. Основные направления и факторы совершенствования деятельности руководителя, его подготовленности.
33. Психологические оценки эффективного руководителя.
34. Бюджет времени руководителя, его планирование, учет и анализ.
35. Психологические теории социально-психологического воздействия.
36. Подбор и расстановка управленческих кадров как средство эффективности управления организации.
37. Социально-психологический климат в группе (организации).
38. Психологический анализ эффективности стилей управления.
39. Коучинг как специальный (тренерский, репетиторский) стиль руководства.
40. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регулировании деятельности и поведения подчиненных.
41. Понятие управленческого общения. Уровни и стадии управленческого общения.
42. Эффективные технологии коммуникации.
43. Проблемы лидерства в управлении. Психологические параметры лидерства.
44. Психологические типы людей и особенности их проявления в работе, бизнесе, общении.
45. Внутригрупповая конфликтность и ее учет в практике управления.
46. Психологическое определение конфликта в управлении.
47. Динамика конфликтов. Стадии развития и реализации конфликтов. Конфликты в сфере управления.
48. Конфликты в организации. Психологические стратегии и принципы разрешения конфликтов.
49. Модель «идеальной» управленческой команды.
50. Кризисы в жизни управленческой команды и их преодоление.

Примерный перечень практических заданий для промежуточной аттестации:

1. Приведите пример сплоченной и несплоченной команды для руководителя Н.
2. Сопоставьте и проанализируйте основные теории группообразования.
3. Приведите пример развития группы Х, опираясь на представления о стадиях сотрудничества группы.
4. Проанализируйте корпоративную культуру на примере конкретной организации Х.
5. Приведите пример сотрудничающей команды на примере кинофильма Х.
6. На примере выбранного кинофильма раскройте основные и ситуационные характеристики сотрудничающей команды.
7. Подберите психодиагностическую методику уровня групповой сплоченности. Аргументируйте свой выбор.
8. Подберите психодиагностическую методику групповых предпочтений. Аргументируйте свой выбор.
9. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то

оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

10. Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

11. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

12. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю. Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

13. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. Определите природу конфликта.

14. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

15. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

16. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

17. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и, добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

18. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полусутильной форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

19. Подберите психодиагностический инструментарий для выявления личностных качеств руководителя. Обоснуйте свой выбор.

20. На материалах видеофильмов и литературных произведений приведите примеры коммуникативных барьеров.

21. Составьте рейтинг лидерских качеств руководителя.

22. На основании литературных героев охарактеризуйте основные типы руководителей.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.11.01 Психология сотрудничества и формирования управленческой команды

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

23. Подберите психодиагностическую методику взаимных групповых предпочтений. Аргументируйте свой выбор

24. На примере конкретной организации опишите основные психологические типы руководителей.

25. Подберите психодиагностический инструментарий для выявления групповых процессов.

26. Приведите пример этических норм конкретной организации X.

27. Подберите психодиагностический инструментарий для выявления лидерских качеств участников команды.

28. Предложите несколько упражнений психологических тренингов, направленных на укрепление сотрудничества команды.

29. Предложите несколько упражнений психологических тренингов, направленных на формирование корпоративного духа.

30. Предложите несколько упражнений психологических тренингов, направленных на ретиминг.