

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 02.07.2025 15:48:16
Уникальный программный ключ:
1e0c38dcc0aee73cee1e5c09c1d5873fc7497bc8



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«ПРИВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

ОРЕНБУРГСКИЙ ИНСТИТУТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Приволжский государственный университет путей сообщения»
(ОрИПС – филиал ПривГУПС)

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

рабочая программа дисциплины (модуля)¹

Закреплена кафедрой	Общеобразовательные дисциплины
Учебный план	38.03.02-24-1-МУПв-ЗД-оз .plz(ОрИПС) Направление подготовки 38.03.02 «Организация и управление в учреждениях здравоохранения»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очно-заочная
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Вид занятий	Итого			
	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Контактная работа	32,15	32,15	32,15	32,15
Сам. работа	103	103	103	103
Контроль	8,85	8,85	8,85	8,85
Итого	144	144	144	144

Оренбург

¹ Рабочая программа подлежит ежегодной актуализации в составе основной профессиональной образовательной программы (ОПОП). Сведения об актуализации ОПОП вносятся в лист актуализации ОПОП.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целью является формирование компетенций, указанных в п. 2. в части представленных результатов обучения (знаний, умений, навыков). - разработка путей повышения эффективности и качества жизнедеятельности организационных систем в здравоохранении
1.2	Задачами дисциплины является – психологический анализ деятельности специалистов-управленцев; – изучение механизмов психической регуляции трудовой деятельности в нормальных и экстремальных условиях; – исследование психических особенностей лидерства; – разработка психологических рекомендаций по использованию психологических знаний в процессе управления, в разрешении конфликтов, изменении психологического климата в организациях; – изучение процессов группового взаимодействия; – исследование механизмов мотивации человека.
1.3	При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).
2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	
Знать:	
Уровень 1	психологическую природу управленческих процессов;
Уровень 2	способы эффективного управления;
Уровень 3	особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.
Уметь:	
Уровень 1	- устно и письменно выражать свои мысли;
Уровень 2	использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом;
Уровень 3	- адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;
Владеть:	
Уровень 1	риторическими приемами как в устной, так и в письменной речи;
Уровень 2	технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом;
Уровень 3	методами решения управленческих задач.
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	В форме ПП	
	Раздел 1.				
1	Тема1:Психологияуправлениякак наука	4	8	0	
2	Тема2:Модели управления	4	8	0	
3	Тема3:Руководителиилидербвсовременной организации	4	8	0	
4	Тема4:Деловаякарьераруководителя: планирование и реализация	4	8		
6	Тема5:Исполнительв организации	4	8		
7	Тема6:Организационная культура	4	8		
8	Тема7:Общениеиуправленческая деятельность: психологическая характеристика	4	8		
9	Экзамен по дисциплине	4	48,25	0	
	Самостоятельная работа		105		
4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ					
4.1. Фонд оценочных средств по текущему контролю					
Формы текущего контроля: тестирование, дискуссия.					
4.2. Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации					
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся оформлен как Приложение №1 к рабочей программе дисциплины					
5.1.1. Основная литература					
	Авторы,	Заглавие	Издательств	Кол-во Эл.	
Л 1.1	Макеев, В. А.	Психология управления : учебное пособие для Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. —	Санкт-Петербург : Лань, 2025. — 288 с. — ISBN 978-5-507-52601-7. —	1 Электронное издание	URL: https://e.lanbook.com/book/455735
Л 1.2	Захарова, Л. Н.	Психология управления /— Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. —	— Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 396 с. — ISBN 978-5-507-46333-6.	1 Электронное издание	URL: https://e.lanbook.com/book/327443
5.1.2.Дополнительная литература					
	Авторы,	Заглавие	Издательств	Кол-во Эл.	

Л2.1	Рассыпнова, Ю. Ю.	Психология управления : учебное пособие. — с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.	Пенза : ПГАУ, 2023. — 158	1 Электронное издание	— URL: https://e.lanbook.com/book/3820 16
------	-------------------	--	---------------------------	--------------------------	---

5.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

5.2.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

5.2.1.1	Microsoft Office 2010 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)
5.2.1.2	Microsoft Office 2007 Professional (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)
5.2.1.3	Microsoft Windows 10 Professional 64-bit Russian DSP OEI
5.2.1.4	Microsoft Windows 7/8.1 Professional
5.2.1.5	Сервисы ЭИОС ОпИПС
5.2.1.6	AutoCAD
5.2.1.7	WinMashine 2010" (v 10.1),
5.2.1.8	КОМПАС-3D

5.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

5.2.2.1	СПС «Консультант Плюс»
5.2.2.2	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
5.2.2.3	ЭБС Учебно-методического центра по образованию на железнодорожном транспорте
5.2.2.4	ЭБС издательства "Лань"
5.2.2.5	ЭБС BOOK.RU
5.2.2.6	ЭБС «Юрайт»

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1 При изучении дисциплины в формате непосредственного взаимодействия с

6.1.1	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: рабочее место, компьютер (ноутбук) с доступом к сети
6.1.2	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Комплект учебной мебели, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

6.2 При изучении дисциплины в формате электронного обучения с использованием ДОТ

6.2.1	Неограниченная возможность доступа обучающегося к ЭИОС из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), как на территории организации, так и вне ее.
6.2.2	Доступ к системам видеоконференцсвязи ЭИОС (мобильная и десктопная версии или



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«ПРИВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

ОРЕНБУРГСКИЙ ИНСТИТУТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Приволжский государственный университет путей сообщения»
(ОрИПС– филиал ПривГУПС)

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Психология управления

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Организация и управление в учреждениях здравоохранения
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся знает: психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления; особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: - устно и письменно выражать свои мысли; использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; - адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач.	Аналитическое задание

Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся знает: психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления;. особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: - устно и письменно выражать свои мысли; - использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: Риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач	Аналитическое задание
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся знает: этапы и методы формирования, поддержания и изменения основные теории мотивации, лидерства и власти; типы стиля и лидерства; виды группы команд, их назначение; организационной культуры современные подходы к формированию групп и команд, распределение ролей; ключевые факторы групповой эффективности; базовые элементы и Типы организационной культуры;	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию	Аналитическое задание

	анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию	
	Обучающийся владеет: навыками участия в групповой работе организации; современными методами эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, способами воздействия на группу для достижения поставленных целей; методами диагностики организационной культуры	Аналитическое задание

Промежуточная аттестация (зачет/экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые² контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знания и образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся знает:
	психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления; особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.

²Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Примеры вопросов/заданий

1. Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась:
а) в конце 50-х г. XIX века;
б) в конце 50-х г. XX века;
в) в начале XVII века.
2. В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее):
а) структурные методы;
б) метод картографии;
в) опрос.
3. Кому принадлежит фраза: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»:
а) Конфуцию;
б) Гераклиту;
в) Платону.
4. Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее):
а) этапы конфликта;
б) фазы конфликта;
в) содержание конфликта.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся знает:
	психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления; особенности организационного поведения, структур малых групп, мотивы и механизмы их поведения.

Примеры вопросов/заданий

- 5. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:**
а) начальной фазе;
б) фазе подъема;
в) пике конфликта;
г) фазе спада.
- 6. Конфликт в переводе с латинского означает:**
а) соглашение;
б) столкновение;
в) существование.
- 7. Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в:**
а) психологии;
б) социологии;
в) педагогике.
- 8. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:**
а) конфликтными отношениями;
б) конфликтной ситуацией;
в) инцидентом.
- 9. Конфликт равен:**
а) конфликтная ситуация + инцидент;
б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация;
в) конфликтные отношения + инцидент.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
--------------------------------	---------------------------

Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся знает: этапы и методы формирования, поддержания и изменения основные теории мотивации, лидерства и власти; типы стиля и лидерства; виды группы команд, их назначение; организационной культуры современные подходы к формированию групп и команд, распределение ролей; ключевые факторы групповой эффективности; базовые элементы и Типы организационной культуры;
Примеры вопросов/заданий 15. Профессиональный посредник называется: а) суггестором; б) медиатором; в) коллегой. 16. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее): а) дизъюнктивный; б) конъюнктивный; в) субъективный; г) смешанный. 17. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется: а) манипуляцией; б) суггестией; в) гипнозом.	

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся умеет:
	- устно и письменно выражать свои мысли; использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; - адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;
Примеры вопросов/заданий Задание 1. Обсудите в микрогруппах вопрос: может ли быть управление без манипуляции? Представьте результаты своего обсуждения. Задание 2. Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, предприятие, где вы работали или работаете) с точки зрения его структуры и функций.	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат

Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся умеет: - устно и письменно выражать свои мысли; - использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;
---	---

Примеры вопросов/заданий

Задание 1. Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель». При подготовке используйте следующий план: а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить; б) какая из теорий управления мне ближе и почему; в) какая модель управления мне ближе и почему.

Задание 2. Поделитесь на 2 микрогруппы: сторонников теорий Х и Y. Каждая микрогруппа выписывает как можно больше доказательств своей точки зрения. Затем проводится дискуссия по следующей схеме: одна группа предлагает свой довод, другая выбирает из своего списка контрдовод и т.д. Побеждает та группа, которая имеет большее количество доказательств, не опровергнутых оппонентами.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся умеет: анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию

Примеры вопросов/заданий

Задание 1. Напишите отчет по теме. Разделите лист пополам. Справа выпишите все ваши качества, которые помогают вам руководить людьми, слева – те, что мешают. Каких качеств больше? Составьте программу самоизменений. Если возникнет желание, обсудите результаты в группе, если не хотите – сдайте листок преподавателю.

Задание 2. Выберите ситуацию, связанную с руководством знакомым вам коллективом (это может быть вуз или любое знакомое вам предприятие). Если вы работаете, можете проанализировать позицию руководителя на своем предприятии. Выберите позицию руководителя любого уровня, о деятельности которого вы имеете представление, и составьте анализ структуры его деятельности (деятельность – мотив – цель – действия – операции – условия). Подробно проанализируйте, какие действия направлены на осуществление основных функций руководства.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
--------------------------------	---------------------------

Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся владеет: риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач.
<i>Примеры вопросов/заданий</i> Задание 1. Проанализируйте различные ситуации вашего взаимодействия с одним из сотрудников (или знакомым человеком, если вы еще не работаете). Необходимо описать эти ситуации по модели: «ситуация – способ поведения данного человека». Сделайте вывод о чертах характера данного человека, проявляющихся в данных ситуациях. Например: «ситуация спора – он спорит до тех пор, пока с ним все не согласится; следовательно, черта характера – упрямство». Конечно, из одной ситуации невозможно сделать обоснованные выводы, поэтому желательно рассмотреть 20-25 ситуаций, относящихся к различным жизненным сферам. Задание 2. Разработайте рекомендации руководителю: что нужно делать, чтобы повысить мотивацию к труду у сотрудников; какие действия руководителя могут снизить мотивацию у подчиненных.	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений членов	Обучающийся владеет: Риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач
<i>Примеры вопросов/заданий</i> Задание 1. Выполняется в парах или по кругу. Надо сделать комплимент партнеру, следуя правилам подачи обратной связи (Эти правила следующие: искренность, специфичность, безоценочность, автодескриптивность). Задание 2. Выполняется в парах или по кругу. Высказать критическое замечание партнеру, соблюдая те же правила. Партнер должен отреагировать на замечание с позиции «взрослого». Преподавателю следует тщательно следить за соблюдением правил и пресекать всякие нарушения.	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат

Компетенция ПК-2.1 Использует данные психологической диагностики персонала для разработки и осуществления управленческих решений	Обучающийся владеет: навыками участия в групповой работе организации; современными методами эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, способами воздействия на группу для достижения поставленных целей; методами диагностики организационной культуры
<i>Примеры вопросов/заданий</i> Задание 3. Выполняется в микрогруппах. Проанализируйте любую ситуацию управленческого воздействия (из вашего личного опыта, из литературы и т.п.). Правильно ли был выбран способ воздействия? Каковы ошибки руководителя? Какой способ воздействия следовало бы, на ваш взгляд, использовать в этой ситуации? Задание 4. Можно выполнять в парах или в группе. Один студент, «манипулятор», обращается к партнеру с любым высказыванием с позиции «сверху», например: «Ты почему сегодня опоздал?» Задача партнера – защититься от манипуляции путем перевода транзакции на уровень «взрослый – взрослый». Правила перехода на уровень «взрослого»: 1) принятие ответственности на себя; 2) понимание и отражение чувств другого человека; готовность к сотрудничеству, к решению проблемы. Например: «Я понимаю, что тебя раздражает (возмущает, огорчает, злит) то, что я часто опаздываю, я постараюсь считаться с этим (я учту ваши замечания)». Главное – не встать на позицию «ребенка», не оправдываться (в этом случае манипуляция удалась), но и не обвинять в ответ с позиции «родителя» - в этом случае неизбежен конфликт. Надо показать, что вы поняли то, что вам сказали, но будете ли вы этому следовать – это ваше дело.	

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Основные направления исследований в психологии управления.
2. Модели управления X, Y, Z, и их характеристики.
3. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.
4. Составляющие и функции деятельности руководителя.
5. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.
6. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства.
7. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии менеджеров.
8. Ограничения личностной эффективности руководителя.
9. Имидж руководителя. Методы управления личным имиджем.
10. Исполнительская деятельность и ее социально-психологические характеристики.
11. Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.
12. Мотивация работников. Теории мотивации персонала.
13. Организация как группа. Типы групп в организации.
14. Управление процессами групповой динамики в организации.
15. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.

16. Понятие и виды организационной культуры.
17. Управление организационной культурой.
18. Эффективность группового и индивидуального решения.
19. Этапы выработки индивидуальных решений.
20. Процесс принятия группового решения: этапы и механизмы.
21. Методы повышения эффективности процесса принятия группового решения.
22. Формы и принципы управленческого общения.
23. Психологический контакт в управленческом общении.
24. Невербальные средства общения, их применение в управленческом общении.
25. Психология эффективного переговорного процесса.
26. Технология проведения совещаний.
27. Технология публичного выступления.
28. Деловая беседа как форма управленческого общения.
29. Стили общения и их использование в управленческом общении.
30. Манипуляция в управленческом общении.
31. Понятие коммуникативной компетентности. Уровни коммуникативной компетентности.
32. Межличностный конфликт в управленческом общении.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного*

задания.

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено»» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено»» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.