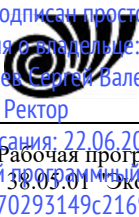


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 22.06.2026 12:14:30 Уникальный идентификатор: 054c0182970293149c21699f0009940293896664	 МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Психология управления" по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 Экономическая безопасность направленности (профилю) Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
---	---	--	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Психология управления

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Присваиваемая квалификация (степень)

экономист (специалист)

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2025

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины (модуля) является: рассмотрение психологических проблем управленческого труда, управленческого взаимодействия между людьми, личности руководителя, его деятельности в различных сферах и на различном уровне.

Индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды.

УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.

УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия

УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды.

УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.

УК-6.2. Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения.

УК-6.3. Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.03.02

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Требованием, необходимым для изучения дисциплины, является владение компетенциями, полученными в рамках дисциплин:

Разработка управленческих решений

Основы управления проектами

Система государственного и муниципального управления

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина "Психология управления" является предшествующей для дисциплин:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Преддипломная практика

Управление персоналом и кадровая безопасность

Организационное поведение

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать:

типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия

Уметь:

осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Владеть:

навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Знать:

о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия



Рабочая программа дисциплины "Психология управления" по направлению подготовки (специальности)
38.05.01 "Экономическая безопасность" направленности (профилю) Экономико-правовое обеспечение
экономической безопасности ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

Уметь:

анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды

Владеть:

навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Знать:

цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения

Уметь:

планировать результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов

Владеть:

навыками применения рефлексивных методов в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия;
3.1.2	о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия;
3.1.3	цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения
3.2	Уметь:
3.2.1	осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
3.2.2	анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды;
3.2.3	планировать результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов
3.3	Владеть:
3.3.1	социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;
3.3.2	межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач;
3.3.3	навыками применения рефлексивных методов в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля на курсах: зачеты 3
в том числе :	
аудиторные занятия : 6	
самостоятельная работа : 60,85	
часов на контроль : 4	
контактная работа: 7,15	
ИКР: 1,15	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Предмет психологии управления, ее место в системе психологических знаний			
1.1	Предмет психологии управления, ее место в системе психологических знаний /Ср/	3	8	Л1.1 Л1.2
	Раздел 2. Психология управленческих функций			
2.1	Психология управленческих функций /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2
2.2	Психология управленческих функций /Ср/	3	8	Л1.1 Л1.2



Раздел 3. Общая и социальная психология личности				
3.1	Общая и социальная психология личности /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2
3.2	Общая и социальная психология личности /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.2
Раздел 4. Личность как объект управления				
4.1	Личность как объект управления /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.2
4.2	Личность как объект управления /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.2
Раздел 5. Психология стилей руководства				
5.1	Психология стилей руководства /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.2
Раздел 6. Психология управления малой группой и коллективом				
6.1	Психология управления малой группой и коллективом /Ср/	3	14,85	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
Раздел 7. Иная контактная работа				
7.1	Индивидуальная консультация. Текущий контроль /ИКР/	3	1,15	Л1.1 Л1.2

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Вопросы к зачету, реферат, тест, ситуационные задачи, вопросы для самостоятельной подготовки

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерные темы рефератов:

- 1) Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт).
- 2) Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль).
- 3) Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
- 4) Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.Мак Грегор, Ф.Герцберг).
- 5) Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д.Мак Клееланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Удовлетворенность работой и результативность труда.
- 6) Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
- 7) Мотивация поведения человека в организации. Экономические методы стимулирования: психологические принципы и ограничения.
- 8) Целевой метод повышения трудовой мотивации. Проектирование работ и обогащение труда. Метод соучастия или вовлечения работников.
- 9) Психологические принципы и правила положительных подкреплений и корректирующего воздействия.
- 10) Социальные (биографические) характеристики личности и успешность руководителя.
- 11) Способности личности как фактор эффективности руководства.
- 12) Личностные черты, обуславливающие эффективность руководства.
- 13) Основные этапы развития теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы).
- 14) Теория "Х" и теория "Y" Д. Мак-Грегора.
- 15) Классификация стилей лидерства К. Левина.
- 16) Типы лидерства по Р. Лайкерту.
- 17) Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Моугон.
- 18) Вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера.
- 19) Диагностика индивидуального стиля руководства.

Примерные вопросы теста:

1. Власть, основанная на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать, достижению целей и потребностей исполнителей, называется:
 - а) законной властью;
 - б) харизматической властью;
 - в) властью принуждения.
2. Власть, построенная не на логике и не на разумной вере, а на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, называется:
 - а) властью принуждения;
 - б) харизматической властью;
 - в) властью информации.
3. Власть, основанная на том, что руководитель обладает системой правовых, производственных рычагов



воздействия на подчиненных, которые законодательно закреплены в его статусе и должностных обязанностях, называется:

а) законной властью;

б) харизматической властью;

в) властью информации.

4. Авторитет педантизма:

а) означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношений к его функциям, а часто — к делу вообще;

б) обнаруживается тогда, когда руководитель следует правилу «ты мне — я тебе»?

в) строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии к гордости на мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах.

5. Представитель аналитического стиля мышления отличает:

а) комбинирование несходных, часто противоположных идей, взглядов, позиций;

б) склонность к интуитивным, глобальным оценкам;

в) логическая, методичная, тщательно (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем.

6. Примером, какого руководителя является заведующий отделом?

а) руководителя низшего звена;

б) руководителя среднего звена;

в) руководителя высшего звена.

7. Суть закона неадекватности отображения человека человеком состоит в том, что:

а) разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия,

б) ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства;

в) ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.

8. Кем впервые была поставлена проблема мотивов и стимулов применительно к управлению хозяйственной деятельностью?

а) Анри Файолем;

б) Адамом Смитом;

в) Маслоу.

9. Кто является автором ситуационной теории лидерства?

а) У. Тейлор;

б) А. Фойоль;

в) Ф. Фидлер.

10. Ситуационная теория лидерства утверждает, что:

а) эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее;

б) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;

в) необходимы регулярные совещания руководителя с подчиненными.

Ситуационные задачи:

1) Крупная страховая компания открывает филиал в городе. На должность главного управляющего филиалом необходимо подобрать кандидата.

Сформулируйте основные профессиональные и личностные качества потенциального руководителя филиалом по следующим критериям: -образование и опыт работы; -черты личности (уравновешенность, темперамент...); -отношение к людям (общительность, доброжелательность...); -отношение к работе (организованность, ответственность...); -деловые качества (умение ориентироваться в сложной ситуации, умение урегулировать конфликтные ситуации...); -отношение к вовлечению персонала в общую работу; -отношение к новому; -отношение к общественной деятельности и участие в ней; -состояние здоровья; -этические нормы, которым должен следовать.

2) На предприятии имеются совет директоров и генеральный директор. Последнему подчинены производственные отделы А, Б, В. Генеральный директор и каждый из отделов имеют свой аппарат управления (штаб).

Составьте структуру управления организацией и определите ее тип.

3) Упражнение «Преобразование организационной структуры». Фирма «Альфа» расположена в городе Северный (регион П), где и сосредоточены основные потребители ее изделий на данном этапе развития фирмы. Основное направление - выпуск фаянсовой посуды. Существует организационная структура: - во главе фирмы - директор, который отвечает за политику фирмы и сбыт изделий. При этом имеется должность менеджера по маркетингу; - первый заместитель отвечает за основное производство (объем, технология, качество), а также решает вопросы снабжения сырьем. Ему подчинены три производственных цеха (в каждом по три бригады



численностью 10 человек);-второй заместитель отвечает за доставку изделий в торговые точки, а также за организацию работы трех собственных торговых палаток (численностью по 2 человека). Собственного автотранспорта фирма не имеет. Основное сырье для изготовления продукции поступает в необработанном виде из карьеров, расположенных в регионах А, Б и В. Сырье может иметь первичную обработку на месте добычи и в виде упакованных брикетов поступать на основное производство. Для этого нужно иметь в карьерах участки по производству брикетов и их упаковке. Фирма решила расширить свою хозяйственную деятельность:-увеличить ассортимент выпускаемой продукции, в том числе начать выпуск фарфоровой посуды и фаянсовой сантехники;-создать филиалы в других регионах;-создать торговые точки в разных городах.

Установлено, что наибольшее число потребителей изделий фирмы приходится на города Центральный, Речной, Горный (расположенные в регионах А, Б и В), а также регион, где расположена фирма «Альфа». Постройте схему существующей организационной структуры фирмы «Альфа». К какому типу организационной структуры ее можно отнести? В чем ее преимущества? Можно ли сохранить эту структуру при расширении хозяйственной деятельности? Почему? Какой вид примет новая организационная структура фирмы «Альфа» после расширения деятельности?

Порядок выполнения работы

1. Группа студентов делится на малые подгруппы из 4-5 человек.
2. Каждая подгруппа в течение 30 минут работает над предложенным заданием.
3. Этап совместного обсуждения результатов.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Этические дилеммы современного менеджмента.
2. «Организация будущего». Пути адаптации организации к изменяющимся социально-экономическим условиям.
3. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях
4. История становления менеджмента как науки,
5. Основоположники научного управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М. Фоллет)
6. Современные теории управления.
7. История психологии управления (Э. Агос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман).
8. Менеджмент в постиндустриальном обществе.
9. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем),
10. Характеристики постиндустриального общества: особенности внешней и внутри- организационной среды,;
11. Пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний.
12. Организационно-культурный подход в менеджменте.
13. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
14. Практическое занятие по данной теме включает отчет магистров о самостоятельно изучено материале.
15. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
16. Лидерство как процесс социального влияния.
17. Социальное влияние в руководстве коллективом.
18. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации.
19. Эволюция социально-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах),
20. Современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера).
21. Профессионально-важные качества руководителя
22. Личность руководителя
23. Мотивация менеджеров высшего звена,
24. Профессиональное здоровье и долголетие менеджеров
25. Психическое выгорание менеджеров,
26. Трудовые аттитуды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье.
27. Трудоголизм.
28. Социальная ответственность менеджера.
29. Система управления организацией. Основные подсистемы СУ.
30. Информационно-поведенческая подсистема СУ, типы информационно - поведенческих подсистем СУ.
31. Подсистема саморазвития системы управления. Связь с психологией и основные психологические потребности системы управления.
32. Психологические аспекты целеполагания.
33. Психологические аспекты разработки стратегии.



34. Психологические аспекты планирования работы
35. Психологические аспекты проектирования работы.
36. Психологические аспекты мотивирования персонала.
37. Психологические аспекты координации работы
38. Психологические аспекты учета и оценки работы.
39. Психологические аспекты контроля выполнения заданий.
40. Ошибки контроля
41. Психологические аспекты «обратной связи» от менеджера к исполнителю

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные вопросы к зачету:

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы.
2. Место психологии управления в системе психологического знания.
3. Методы управления
4. Законы в психологии управления.
5. Сущность функции планирования в управлении
6. Сущность функции организации в управлении
7. Сущность функции контроля в управлении
8. Мотивация как функция управления.
9. Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д. МакКлеланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
10. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
11. Лидерство и руководство
12. Теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы)
13. Стили руководства
14. Личность как объект и как субъект управления.
15. Психологические теории личности.
16. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
17. Психологические особенности личности руководителя
18. Основные виды психологического воздействия.
19. Манипуляции в общении и их характеристика.
20. Механизм нейтрализации манипуляции в общении.
21. Психология управленческой деятельности
22. Психология принятия решений
23. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей
24. Американская, европейская, японская и советская управленческие культуры. Их особенности.
25. Школа научного управления (Ф. Тейлор и Ф. Гилберт).
26. Классическая или административная школа (М. Вебер и А. Файоль).
27. Школа человеческих отношений (М. Паркер Фоллет и Э. Мэйо).
28. Поведенческий подход (К. Арджирис, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг).
29. Удовлетворенность работой и результативность труда.
30. Задачи и методы регулирования в управлении
31. Психотехнология создания доверительных отношений.
32. Техники психологического влияния.
33. Индивидуально-типологические особенности личности.
34. Психическая саморегуляция. Управление эмоциональными состояниями.
35. Психология властной личности.
36. Психология профессиональной деятельности.
37. Лидерство как психологический феномен.
38. Лидерство и руководство. Руководитель как субъект управленческой деятельности
39. Психологический портрет эффективного руководителя.
40. Психологические аспекты малых групп и коллективов.
41. Психология управления групповыми процессами.
42. Психологические аспекты управления конфликтом в коллективе.

6.4. Критерии оценивания

Тесты

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов верные. Обучающийся



глубоко понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.
Средний уровень освоения проверяемых компетенций - большая часть ответов верные. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на среднем уровне.
Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - многие ответы содержат существенные неточности.
Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на базовом уровне.
Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов не верные.
Обучающийся недостаточно понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

Рефераты

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - содержание полностью соответствует выбранной тематике и предметной области. Все необходимые задания выполнены полностью. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы на высоком уровне. Работа выполнена полностью самостоятельно, является высоко оригинальной. Оформление работы соответствует всем требованиям.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - содержание по большей части соответствует выбранной тематике и предметной области. Все необходимые задания выполнены полностью, либо присутствуют несущественные отступления от содержания задания. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы на среднем уровне. Работа выполнена самостоятельно, оригинальной работы на среднем уровне.

Оформление работы соответствует требованиям, присутствуют небольшие неточности и искажения требований.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - содержание соответствует выбранной тематике и предметной области на базовом уровне. Все основные задания выполнены полностью, но присутствуют существенные отступления от содержания задания. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы поверхностно. Работа выполнена самостоятельно, оригинальной работы на базовом уровне.

Оформление работы соответствует требованиям, но присутствуют существенные неточности и искажения требований.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - содержание работы не соответствует тематике и/или предметной области. Многие задания не выполнены или выполнены с ошибками. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты не обоснованы, либо обоснование является некорректным. Работа выполнена не самостоятельно, оригинальность работы низкая. Оформление работы не соответствует требованиям.

Вопросы к зачету/ситуационные задачи

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося полностью раскрывает задание, выполнен полностью самостоятельно, не содержит прямого копирования внешних источников, содержит примеры, которые соответствуют заданию и разработаны обучающимся самостоятельно. Ответ высоко структурирован, информация систематизирована и подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося раскрывает задание на достаточном уровне, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно.

Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ структурирован, информация систематизирована, но не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на среднем уровне.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося частично раскрывает задание, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ не до конца структурирован, информация не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на базовом уровне.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - ответ не раскрывает задание или не соответствует заданию, либо полностью состоит из материала, скопированного из внешних и источников. Ответ на задание не содержит примеров, либо примеры неверны. Ответ (при его наличии) не структурирован, информация подана бессвязно. Обучающийся не может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию с применением информационно-коммуникационных технологий.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А.	Психология управления: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817)	Москва : ФЛИНТА, 2020	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.2	Захарова Л.Н.	Психология управления: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=367542)	Москва : Издательская группа "Логос", 2020	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1

Э2

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Connect Acrobat

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Российское образование [Электронный ресурс] : федеральный портал / ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». – [Москва, 2002 -]. – Режим доступа : <http://www.edu.ru/>, свободный (02.09.2019).

2. * Электронная библиотека диссертаций [Электронный ресурс] : официальный сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : Рос. гос. б-ка, 2003 - . – Доступ к полным текстам из читальных залов библиотеки ЧелГУ : <http://diss.rsl.ru/> (02.09.2019).

3. Электронная библиотека экономической и деловой литературы [Электронный ресурс] : // AUP.Ru : административно-управленческий портал / АУП-Консалтинг. – [Б. м., 1999-]. – Режим доступа : <http://www.aup.ru/>, свободный (02.09.2019).

4. Дело и сервис [Электронный ресурс] : сайт / Издательская группа «Дело и сервис». – [Б. м., 2000 -]. – Режим доступа : <http://www.dis.ru/>, свободный (02.09.2019).

5. * eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. – Москва, [1999-]. – Доступ к полным текстам из сети ЧелГУ. – Режим доступа : <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (02.09.2019).

6. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа : <http://consultant.ru/>, свободный (02.09.2019).

7. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал [сайт]. – Режим доступа : <http://garant.ru/>, свободный (02.09.2019).

8. Информационно-правовой консорциум «КОДЕКС». – [Москва, 1991-]. – Режим доступа : <http://kodeks.ru/>, свободный (02.09.2019).

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения (мультимедийное устройство, проектор, ноутбук или стационарный компьютер).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде филиала.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации).

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины «Психология управления», студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей на лекциях и практических занятиях, но и о того, насколько добросовестно сам слушатель подойдет к этому процессу.

Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы в течение учебного семестра, критерии получения.

Все формы учебной работы имеют равное значение, поэтому посещение как лекционных, так и практических занятий, выполнение всех видов самостоятельной работы и активное участие в учебной деятельности позволяют добиться высоких результатов.

Студенту рекомендуется конспектировать материал лекций, однако следует помнить, что лекция не является



диктантом, во время которого все следует записывать дословно. Помимо лекционного материала нужно использовать рекомендованную основную и дополнительную литературу, при этом достаточно взять один – два базовых учебника из списка основной литературы, и по мере необходимости – дополнительную учебную литературу и периодические издания.

На практических занятиях студент может не только закрепить знание и понимание учебного материала, но и развить профессиональные навыки письменной и устной речи, навыки решения профессиональных задач и принятия управленческих решений в области управления затратами. Поэтому результат обучения в существенной степени определяется качеством самостоятельной подготовки, умением находить интересный материал. Все контрольные работы и письменные задания являются обязательными для выполнения.

Особое внимание следует уделять самостоятельной работе, в ходе которой можно как закрепить знания материал, так и расширить профессиональный кругозор. Кроме того, можно определить круг научных интересов, заблаговременно выбрав тему будущей выпускной квалификационной работы при подготовке к практическим занятиям и в ходе выполнения письменных самостоятельных работ. Это позволит накопить достаточно количество теоретического и практического материала для ее выполнения уже к началу 8 семестра.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Текущая аттестация обычно проводится два раза в семестр. Она отражает результаты работы студентов на лекциях, на практических занятиях, а также самостоятельной работы. В случае если студент не прошел аттестацию, он не будет допущен к экзамену.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

