

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2022 17:23:56
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

19.11.2021 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Банных С.Г.

Утверждена
Совещанием учебно-методическим вопросам
и качеству образования
15 декабря 2021 г.
протокол № 4
Председатель Карх Д.А.
(подпись)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Психология креативного управления в клиентоориентированных организациях
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль	Креативное управление в клиентоориентированных организациях
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2022
Разработана:	
Профессор, д.ф.н.	
Матвеева А.И.	

Екатеринбург
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	7
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	11
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	23
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	23
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	23
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	24

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины "Психология креативного управления в клиентоориентированных организациях" является формирование у студентов целостного представления о психологических основах креативного управления; усвоение студентами основных сведений о психологических подсистемах организации, ситуативно-психологическом менеджменте, проблемах формирования профессионально важных качеств креативного менеджера, умение осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный и креативный подход для решения поставленных руководителем задач, организация процессов психологического анализа требований к постпродажному обслуживанию и сервису и управление взаимоотношениями с потребителями продукции.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3						
Зачет с оценкой	108	16	8	8	88	3
Семестр 4						
Экзамен, Контрольная работа	108	20	8	12	79	3
	216	36	16	20	167	6

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
---------------------------------	-----------------------------------

<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>ИД-1.УК-1 Знать: принципы сбора, отбора и обобщения информации</p>
	<p>ИД-2.УК-1 Уметь: соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности</p>
	<p>ИД-3.УК-1 Иметь практический опыт: работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов</p>
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>ИД-1.УК-2 Знать: необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и экономические законы</p>
	<p>ИД-2.УК-2 Уметь: определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, планировать собственную деятельность исходя из имеющихся ресурсов; соотносить главное и второстепенное, решать поставленные задачи в рамках избранных видов профессиональной деятельности</p>
	<p>ИД-3.УК-2 Иметь практический опыт: применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности</p>
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>ИД-1.УК-3 Знать: различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия</p>
	<p>ИД-2.УК-3 Уметь: строить отношения с окружающими людьми, с коллегами</p>

УК-3 осуществлять взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Способен социальное и	ИД-3.УК-3 Иметь практический опыт: участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия
---	-----------------------	--

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
предпринимательский	
ПК-4 процессов требований к постпродажному обслуживанию и сервису и управление взаимоотношениями потребителями продукции	<p>ИД-1.ПК-4 Знать: необходимые знания по трудовой функции А/02.5 "Управление договорной и рекламационной работой в части организации и документирования процессов постпродажного обслуживания и сервиса";</p> <p>организационно-распорядительные документы, нормативные и методические материалы, касающиеся производственно-хозяйственной деятельности цеха;</p> <p>перспективы технического развития организации и цеха;</p> <p>технические требования, предъявляемые к продукции цеха (участка), технология ее производства;</p> <p>оборудование цеха и правила его технической эксплуатации;</p> <p>порядок и методы технико-экономического и текущего производственного планирования;</p> <p>формы и методы производственно-хозяйственной деятельности цеха (участка);</p> <p>положение об оплате труда;</p> <p>передовой отечественный и зарубежный опыт в области производства аналогичной продукции;</p> <p>основы экономики, организации труда, производства и управления;</p> <p>основы трудового законодательства Российской Федерации;</p> <p>правила по охране труда</p>
	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь: необходимые умения по трудовой функции А/02.5 "Управление договорной и рекламационной работой в части организации и документирования процессов постпродажного обслуживания и сервиса";</p> <p>использовать современные информационно-аналитические системы и телекоммуникационные технологии для эффективного решения профессиональных задач;</p> <p>устранять и предупреждать проблемы, оценивать риски, принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность;</p> <p>обосновывать и аргументировать свои позиции в устном и письменном деловом общении;</p> <p>использовать передовые методы управления, находить и принимать ответственные управленческие решения в условиях различных мнений и в рамках своей профессиональной компетенции;</p> <p>соблюдать законы и нормативные правовые акты по работе с персональной информацией, обеспечивать соблюдение коммерческой тайны относительно клиентов, методов работы, технических решений, проблем, технологий, внутренних документов</p>

<p>ПК-4 Организация процессов анализа требований к постпродажному обслуживанию и сервису и управление взаимоотношениями потребителями продукции</p>	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт: осуществления сбора, обобщения, систематизации и анализа требований потребителей к постпродажному обслуживанию и сервису с использованием информационных и телекоммуникационных технологий, в том числе систем электронного бизнеса и интернет-статистики;</p> <p>с анализа информации о рыночном спросе на продукцию, выпускаемую организацией и политики конкурентов по послепродажному обслуживанию;</p> <p>подготовки прогнозов, проектов, перспективных и текущих планов производства и реализации продукции, в проведении маркетинговых исследований по изучению спроса на продукцию организации, перспектив развития рынков сбыта в части своих полномочий;</p> <p>мониторинга рынка своей продукции, проведение сравнительного анализа качества постпродажного обслуживания продукции организаций-конкурентов и разработка мероприятий (при необходимости) по доведению качества до требуемого уровня;</p> <p>разработки предложений по изменению конструкции изделий и технологии производства, согласование планов постановки на производство новых видов продукции с учетом требований клиентов к постпродажному обслуживанию и сервису в части своих полномочий;</p> <p>обеспечении лояльности клиентов за счет соблюдения деловой этики и культуры общения с клиентами, предотвращение появления конфликтных ситуаций на этапах постпродажного обслуживания и сервиса;</p> <p>осуществлении взаимодействия с потребителями продукции организации с использованием традиционных каналов связи, электронной почты, информационных интернет-ресурсов, социальных сетей;</p> <p>организации выставок, ярмарок, выставок-продаж и других мероприятий по продвижению продукции, в том числе с использованием интернет-рекламы, в части своих полномочий;</p> <p>разработки и обоснование предложений по внедрению</p>
---	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
				Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3			104					
Тема 1.		Роль психологии креативного управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности	14	1		1	12	
Тема 2.		Психологические особенности реализации основных функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль	10	1		1	8	
Тема 3.		Методы управления: административные, организационные, экономические, психологические и методы правового регулирования	12	1		1	10	

Тема 4.	Социально-психологические характеристики личности руководителя. Профессиограмма руководителя	14	1		1	12	
Тема 5.	Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности	24	1		1	22	
Тема 6.	Психологические особенности деятельности креативного руководителя в линейных, функциональных и матричных организационных структурах	14	1		1	12	
Тема 7.	Мотивация управленческой деятельности	16	2		2	12	
Семестр 4		99					
Тема 8.	Психология устранения и предупреждения проблем, оценка рисков, принятие управленческих решений в нестандартных ситуациях	12	1		1	10	
Тема 9.	Психология креативного управление взаимоотношениями руководителя с потребителями продукции. Ответственность руководителя за принятие управленческих решений	12	1		1	10	
Тема 10.	Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная) и их приложение к управленческой деятельности	13	1		2	10	
Тема 11.	Диагностика управленческих ориентаций: теория и технология. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организаций	12	1		1	10	
Тема 12.	Психология деятельности креативного руководителя при принятии управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений	13	1		2	10	
Тема 13.	Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Психологические технологии создания управленческого резерва	14	1		3	10	
Тема 14.	Этические требования к процедурам подбора. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров	23	2		2	19	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			

Тема 1-2.	Аудиторная контрольная работа №1 (Приложение 4)	Контрольная работа состоит из 6 теоретических задач.	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично
Тема 3-5.	Аудиторная контрольная работа №2 (Приложение 4)	Контрольная работа состоит из 7 теоретических задач.	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично
Тема 6-7.	Аудиторная контрольная работа №3 (Приложение 4)	Контрольная работа состоит из 7 теоретических задач.	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично
Тема 8-9.	Аудиторная контрольная работа №4 . (Приложение 4)	Контрольная работа состоит из 7 теоретических задач.	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично
Тема 10-11.	Аудиторная контрольная работа № 5. (Приложение 4)	Контрольная работа состоит из 7 теоретических задач.	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично

Тема 12-13.	Аудиторная контрольная работа №6. (Приложение 4)	Контрольная работа состоит из 7 теоретических задач.	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично
Тема 14.	Аудиторная контрольная работа №7 (Приложение 4)	Контрольная работа состоит из 7 теоретических задач.	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
3 семестр (ЗаО)	Билет для зачета с оценкой	оценочное средство в виде 20 билетов в каждом по два теоретических вопроса	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично
4 семестр (Эк)	Экзаменационные билеты	оценочное средство в виде 20 билетов в каждом по два теоретических вопроса	49 и менее неудовлетворительно, 69% - 50% удовлетворительно, 84% - 70% хорошо, 100% - 85% отлично

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Роль психологии креативного управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности

Психология креативного управления: теоретико-методологические аспекты. Психологические особенности подготовки управленческих кадров. Предмет и методы психологии креативного управления. Креативное управление как наука и искусство. Предмет психологии креативного управления. Основные методы психологии креативного управления. Психологические законы креативного управления. Использование передовых методов креативного управления, умение руководителя находить и принимать ответственные управленческие решения в условиях различных мнений и в рамках своей профессиональной компетенции. Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору.

Потенциал менеджера креативного типа. Основные типы темперамента руководителя: сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик. Влияние характера индивидов на работу трудового коллектива.

Тема 2. Психологические особенности реализации основных функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль

Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее изучению. Психологические особенности реализации основных функций управления.

Психологические основы планирования - как начала и основы управленческой деятельности. Готовые планы показывают, что, как, когда и кем будет выполнено.

Психологические особенности формирования этапов организационного процесса: а) установление целей предприятия; формулирование производных целей, планов и направлений работ; выявление и классификация видов деятельности, необходимых для их осуществления. Этапы стратегического планирования: разработка целей и программы фирмы, план развития хозяйственного портфеля (входящих в состав фирмы производств), стратегия роста фирмы.

Принципы планирования: 1) он должен быть экономически обоснован и рационален (достичь конечной цели с наименьшими затратами времени, финансов и ресурсов); 2) должен опираться на реальные возможности организации (группы или отдельного индивида); 3) должен быть достаточно гибким (вносить изменения в план в процессе его реализации) без ущерба для достижения поставленной цели. Глубина планирования: 1) уровень планирования целей и задач; 2) уровень ранжированного планирования (выделяются более важные цели); 3) уровень планирования этапов деятельности (рассматривается каждая отдельная задача); 4) уровень планирования средств достижения цели, средств решения задачи; 5) уровень планирования условий (анализ проблем - анализ соответствия предполагаемых средств поставленным целям и реальным условиям); 6) уровень альтернативного планирования (оценить вероятность достижения цели с помощью выбранного средства); 7) уровень рационального планирования (все первоначально выдвинутые цели, средства, условия, проблемы, запасные варианты представить в виде единой рационально организованной деятельности, где отдельные планы объединены, примем так, чтобы какие-то действия выполнялись параллельно в одно и то же время); 8) уровень сценарного планирования (оценить вероятность возникновения проблем, трудностей, неблагоприятных ситуаций, мешающих реализации плана, изменяющих социально-экономическую и психологическую обстановку).

Основные принципы управления, организации деятельности (А. Файоль). Среди конкретных форм организации деятельности можно выделить: 1) делегирование полномочий; 2) создание организационной структуры предприятия - структуры подчинения и ответственности; 3) регламентирование прав, обязанностей, профессиональных функций работников (юридическое оформление прав и обязанностей в должностных инструкциях, трудовых контрактах); 4) нормирование трудозатрат и сроков выполнения определенных работ (установление научно обоснованных нормативов выполнения работ); б) инструктаж работников: б) принятие управленческих решений, выдача распоряжений, командование.

Тема 3. Методы управления: административные, организационные, экономические, психологические и методы правового регулирования

Методы управления — способы выполнения функций управления. Классификация методов управления по содержанию: 1) экономические; 2) административные (организационно-распорядительные); 3) социально-психологические. Методы как часть механизма психологии управления.

Экономические методы управления — как способы и приемы воздействия на людей, в основе которых лежат экономические отношения людей и использование их экономических интересов.

Содержание экономических методов — как целенаправленное психологическое воздействие на экономические интересы личности, коллектива, государства в целях достижения оптимальных результатов их функционирования с наименьшими требованиями и материальными затратами.

Административные методы (организационно-административные или организационно-распорядительные) управления.

Административные методы реализуются путем прямого социально-психологического воздействия руководителей на подчиненных: 1) через административные приказы; 2) на основе заключенных договоров; 3) через распоряжения и требования; 4) уставы и регламенты; 5) правила, нормативы, инструкции и другие документы, организационно регламентирующие деятельность подчиненных лиц. Особенность административных методов.

Позицией Шострома: манипулятор сам уничтожает себя. Психологические особенности групповой формы организации труда. Особенности восприятия принятия или непринятия человеком других членов группы.

Тема 4. Социально-психологические характеристики личности руководителя. Профессиограмма руководителя

Модели личности руководителя. Особенности личностных качеств руководителя. Предмет и объект психологии личности руководителей и подчиненных. Место этой дисциплины в структуре психологического знания. Психология личности руководителей и подчиненных и менеджмент. Управленческая и исполнительская деятельность. Личность. Структура личности. Типы личности. Социально-психологический профиль личности руководителя складывается из следующих основных черт: профессиональная компетентность; организаторская интуиция или чутье; склонность к организаторской деятельности; педагогические способности; эмоционально-волевая действенность. Склонность к организаторской деятельности как структура, состоящая из трех компонентов: готовность к организаторской деятельности; самочувствие в процессе занятий организаторской деятельностью; работоспособность, которая проявляется в том, что руководитель не устает от занятий организаторской деятельностью. Эмоционально-волевая действенность — как способность руководителя заражать своей энергией подчиненных, поддерживать у них необходимый психологический тонус.

Тема 5. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности

Эмоционально-волевая компетентность руководителя и подчиненного. Психологическое понятие эмоционально-волевой компетентности руководителя и подчиненного. Содержательные характеристики эмоционально-волевой компетентности. Особенности регуляции состояний в управленческой деятельности. Саморегуляция и управление стрессом в деятельности руководителя и подчиненного. Коммуникативная компетентность руководителя и подчиненного. Понятие коммуникативной компетентности. Основные компоненты коммуникативной компетентности руководителя и подчиненного. Психологические закономерности разрешения конфликтов в организации. Основные навыки разрешения конфликтов. Психологические закономерности ведения переговоров и совещаний. Основные коммуникативные навыки ведения переговоров и проведения совещаний.

Тема 6. Психологические особенности деятельности креативного руководителя в линейных, функциональных и матричных организационных структурах

Психологические особенности деятельности креативного руководителя в организационных структурах. Особенности структуры организации определяют параметры управленческой деятельности, которые зависят также от места руководителя в этой системе. Организация как и организационные структуры управления являются полуоткрытыми системами, строящимися по двум основным принципам - иерархическому (субординационному) и координационному (горизонтальному). Содержание управленческой деятельности во многом зависит от принципа построения ОСУ. Принципы построения ОСУ: принцип-иерархический, координационный. Концепция "идеальной бюрократии", предложенная немецким психологом М.Вебером.

Полное использование возможностей уже имеющихся, традиционно сложившихся в ОСУ через иерархические структуры: линейные; линейно-функциональные; линейно-штабные. В этих ОСУ управление разделяется по функциональному признаку, по специализации внутри структуры. Эти структуры отличаются четким единоначалием, каждый работник подчинен только одному вышестоящему лицу.

Тема 7. Мотивация управленческой деятельности

Теоретические основы управления трудовой мотивацией персонала трудовой мотивация персонал стимулирование. Сущность трудовой мотивации и стимулирования труда персонала. Психологическое обеспечение мотивации деятельности в организации. Понятие трудовой мотивации. Влияние мотивации на эффективность производственной деятельности и удовлетворенность работой в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Основные факторы, влияющие на трудовую мотивацию в организации. Специфика мотивации руководителя и подчиненного. Управление мотивацией персонала в организации. Психологическое обеспечение коммуникативных процессов в организации

Коммуникативное поведение руководителя и подчиненного и ее влияние на мотивацию сотрудников. Коммуникативные процессы в управленческой деятельности.

Рефлексивные процессы в управленческой деятельности. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной формах соподчинения.

Тема 8. Психология устранения и предупреждения проблем, оценка рисков, принятие управленческих решений в нестандартных ситуациях

Проблемы принятия решений: неопределенность, авантюризм, нерешительность. Каким образом можно уменьшить уровень неопределенности? Специфика принятия управленческих решений в условиях нехватки информации. Ответственность руководителя в условиях неопределенности. Типы руководителей, принимающих решения. Ошибочные атрибуции руководителя. Психологические процессы, свойств и особенностей личности в наибольшей мере влияющие, на сплоченность коллектива. Достоинства и недостатки подхода к формированию коллектива на основе социометрии.

Чем креативное управление рисками при принятии решений отличается от обычного управления рисками, такими как валютный риск, бизнес-риск, HR- риск, IT- риск, риск ликвидности, внешние события. Психология внедрения стратегии управления рисками.

Тема 9. Психология креативного управление взаимоотношениями руководителя с потребителями продукции. Ответственность руководителя за принятия управленческих решений

Личностные, профессиональные, деловые качества руководителя. Управленческое решение как явление и как процесс. Сущность и функция управленческого решения. Процесс принятия управленческого решения. Пять функций руководства с точки зрения взаимоотношений с подчиненными. Исполнительская и управленческая ответственность руководителя перед потребителями продукции. 10 методов принятия управленческих решений. Сущность и виды ответственности руководителя.

Тема 10. Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная) и их приложение к управленческой деятельности

Понятие лидерства. Подходы к лидерству (теория черт, поведенческий, ситуационный подходы), их характеристика Теории лидерства. Теория черт (Р.Стокдил. Р.Манн). Поведенческий подход к лидерству (Мак Грегор). Ситуационный подход к лидерству (Фред Фидлер). Адаптивный подход к лидерству (Рональд Хейфец и Марти Лински). Понятия «психологическое воздействие» и «психологическое влияние». Приемы управленческого воздействия. Опросник Т. Банта определение вашей склонности к манипулированию людьми. Виды манипуляций подчиненных и виды манипуляций руководителя. Психотехники формирования уверенности. Оперантные способы защиты (или психотехники) от манипулирования. Урбанович А.А. в работе «Психология управления» формулирует семь правил наказания подчиненных.

Тема 11. Диагностика управленческих ориентаций: теория и технология. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организаций

Диагностика управленческих ориентаций (Т.Санталайнен). Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э.Мильман) жизнеобеспечение, комфорт, общение, общая активность, творческая активность, социальная полезность. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) коммуникативные склонности, организаторские склонности. Диагностика стилей руководства (А.Л.Журавлев) директивный, коллегиальный, либеральный, директивно-коллегиальный, директивно-либеральный, коллегиально-либеральный, смешанный. Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки авторитарный, либеральный, демократический. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организациях.

Тема 12. Психология деятельности креативного руководителя при принятии управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений

Роль индивидуального и группового принятия решений в деятельности креативного руководителя. Достоинства авторитарного и коллективного способов принятия решений. Творческие методы разработки управленческих решений. Эвристика — как совокупность приемов исследования, методика постановки вопросов и их решения; метод обучения с помощью наводящих вопросов. Эвристические методы принятия решения в работе креативного руководителя. Методы групповой работы.

Метод «мозговой атаки»: прямая «мозговая атака», обратная «мозговая атака», «конкуренция идей» и др. Рассмотрим первую и вторую разновидности. Метод свободных ассоциаций на этапе генерирования идей при использовании новых ассоциаций, как способ повышения результативности творческой деятельности за счет возникновения новых идей. Метод 635. Метод Дельфи.

Стратегия формирования впечатления, используемая в профессиональной деятельности. Эффекты стереотипизации свойственны в деловом общении. Приемы, которые можно использовать для распознавания эмоционального состояния другого человека. Метод «зеркального отражения». Внешние индикаторы помогающие определить, что в общении появился барьер. Приемы преодоления коммуникационных барьеров.

Тема 13. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Психологические технологии создания управленческого резерва

Подходы к оценке персонала в структуре кадровых процессов. Психологические технологии создания управленческого резерва.

Возможности профессиографических исследований управленческого труда. Соотношение субъективных и объективных факторов в подборе управленцев. Этические требования к процедурам подбора. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров. Подбор и расстановка персонала как элемент кадровых процессов. Деятельность по оценке персонала, ее связь с решением широкого круга кадровых проблем. Психологические факторы при назначении на должность руководителя, изучение структуры его поведения. Психологические аспекты подготовки резерва управленческих кадров. Чем резервист отличается от других работников? Модель позитивного развития кадрового резерва.

Тема 14. Этические требования к процедурам подбора. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров

Этика руководителя. Этические требования к процедуре подбора и обучению управленческих кадров. Этика в рекрутменте. Этика в рекрутменте. Заповеди рекрутера. Самая важная из всех этических норм рекрутмента — абсолютное табу на целенаправленное переманивание от одного заказчика к другому ранее устроенных соискателей или других сотрудников клиентских компаний, имена которых были раскрыты заказчиком в ходе выполнения предыдущих заказов. Основные нормы этики в отношениях с соискателями. Природа и сущность этики деловых отношений. Этика деятельности клиентоориентированной организации организаций (корпоративная этика). Характерный стиль поведения в конфликтной ситуации - тест К. Томаса. Карта конфликта по методике Х. Корнелиуса, Ш. Фейфера. Структурные (организационные) методы разрешения конфликтов. Типы конфликтных действий: оскорбление, себялюбие, перекалывание ответственности, критика, насмешка, навязывание собственного мнения, угроза, перебивание, подшучивание. Правила поведения в конфликтных ситуациях. «Стили мышления» Р. Брэмсона и А. Харрисона. Типологии Р. Брэмсона и В. Шейнова.

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Роль психологии креативного управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности

Психологические теории управления. Теории и практика креативного менеджмента. Психологические теории управления. Характерологический опросник Х. Шмышека. Личностный опросник Г. Айзенка и опросник Р. Кэттела. Руководство коллектива, находящегося последовательно на 1, 2, 3 стадиях развития, по Г. Резнику.

Теория психоанализа. Роль ораторского искусства в работе руководителя клиентоориентированной организации. Основные правила для руководителя умения аргументировать свои позиции в устном и письменном деловом общении. Обеспечение лояльности клиентов за счет соблюдения деловой этики и культуры общения с клиентами, предотвращение появления конфликтных ситуаций на этапах постпродажного обслуживания и сервиса. Психологические особенности осуществления взаимодействия с потребителями продукции организации с использованием традиционных каналов связи, электронной почты, информационных интернет-ресурсов, социальных сетей.

Тема 2. Психологические особенности реализации основных функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль

Психологические основы контроля - как одной из основных управленческих функций. Три основные формы контроля: 1) текущий контроль по отклонениям; 2) упреждающий контроль; 3) результирующий контроль. Для осуществления текущего контроля необходимы: 1) объективные и существенные показатели, которые контролируются; 2) наличие критериев отклонения (позволяют определить какие отклонения показателей производственного процесса опасны, существенны, а какие отклонения несущественны, допустимы); 3) наличие системы и процедуры контроля. Однако текущий контроль может быть запаздывающим - отклонение, сбой уже произошел и возможно его уже не удастся исправить. Упреждающий контроль. Результирующий контроль. Принципы контроля: 1) заблаговременность; 2) объективность (важно чтобы контроль не зависел от личных антипатий руководителя, а опирался на точные, объективные и научно обоснованные нормативы трудовой деятельности); 3) контроль не должен быть тотальным, мелочным; 4) экономичность, разумность контроля; 5) открытость контроля (подчиненные должны знать что и как контролируют, о результатах контроля надо уведомить подчиненного); 6) контроль должен прилагаться к любому участку работы, а не только к любимому; 7) контроль не должен рассматриваться как средство личного карательного отношения руководителя; 8) индивидуальный подход к подчиненным при осуществлении контроля.

По содержанию контроль может быть: 1) производственно-технологический контроль протекания технологического процесса, качества и количества продукции; 2) маркетинговый контроль; 3) контроль за выполнением годовых (квартальных) планов; 4) контроль прибыльности; 5) стратегический контроль (контроль соответствия стратегических установок фирмы имеющимся рыночным возможностям).

Мотивация и регулирование (руководство, взаимодействие с людьми) - как решающий фактор успеха в управлении предприятием. Как повысить мотивацию? Эти вопросы всегда встают перед руководителем, и он должен иметь в виду две цели: 1) снизить уровень неудовлетворенности подчиненных, улучшив положение с регуляторами мотивации и 2) увеличить уровень удовлетворенности, усилив главные мотиваторы (которые реально увеличивают выделение энергии у подчиненных).

Тема 3. Методы управления: административные, организационные, экономические, психологические и методы правового регулирования

Сущность социально-психологических методов: с помощью воздействия на неэкономические интересы работников и экономических контрагентов задействовать действенный механизм работы. Значение социально-психологических методов: воздействуют на потребности и интересы индивида и группы, их иерархию, активизируют исполнительскую, творческую деятельность или общение. Разновидности социально-психологических методов: 1) убеждение; 2) внушение; 3) «заражение»; 4) демонстрация примеров поведения. Социально-психологические методы предполагают использование моральных стимулов, особых способов и условий коммуникации, сравнений и других приемов воздействия на психологические установки и эмоциональную сферу психики людей. Модель организационно-экономического механизма управления.

Методы правового регулирования. Основы ведения организационно-распорядительных документов, нормативных и методических материалов, касающихся производственно-хозяйственной деятельности цеха (производства).

Тема 4. Социально-психологические характеристики личности руководителя. Профессиограмма руководителя

Понятие психологической компетентности руководителя и подчиненного. Место и роль психологической компетентности в структуре единой социально-профессиональной компетентности современного специалиста в области менеджмента. Структура психологической компетентности руководителя и подчиненного. Менеджерские способности и психологическая компетентность руководителя и подчиненного. Профессиональные ценности и психологическая компетентность менеджера — руководителя и подчиненного.

Интеллектуальная компетентность руководителя и подчиненного. Интеллектуальная компетентность как психологическая категория и составляющая структуры личности. Особенности мышления в деятельности руководителя и подчиненного. Основные свойства практического мышления в управленческой деятельности. Интеллект руководителя и его специфика. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. Интеллект подчиненного и его специфика. Трейси Д. - работа «Менеджмент с точки зрения здравого смысла», его формулировка десяти основных правил вхождения управленца в коллектив. Смешанный путь формирования коллектива.

Тема 5. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности

Карьерная компетентность руководителя и подчиненного. Понятие и структура карьерной компетентности руководителя и подчиненного. Психологическая характеристика карьерного процесса. Виды управленческой карьеры. Процессуальная и структурная организация карьерного процесса. Карьерные компетенции руководителя и подчиненных. Основные факторы успешной управленческой карьеры. Диагностика карьерной ориентации. Психологическое обеспечение отбора и расстановки руководителей и подчиненных

Методы отбора руководителей и подчиненных в организацию. Учет психологических особенностей работников при отборе и расстановки в организации. Психологическая диагностика руководителей и подчиненных. Экспертные процедуры в оценке руководителей. Психологическое консультирование руководителей. Технология «медиации» в структуре деятельности руководителя. Карлофф Б., Седерберг С. в работе «Вызов лидеров» выделяют следующие признаки команды: общность черт с группой при наличии формальной общей цели, жестком распределении ролей и удовлетворении потребностей личности в причастности, уважении, сыгранность членов и их одинаковые реакции на окружение.

Тема 6. Психологические особенности деятельности креативного руководителя в линейных, функциональных и матричных организационных структурах

Линейные СУ. Основные достоинства линейной системы управления (СУ). Основные недостатки линейной СУ.

Линейно-функциональные СУ. Основные достоинства линейно-функциональных СУ. Основные недостатки линейно-функциональной СУ.

Психологические особенности управления в функциональных организационных структурах характеризуются относительной простотой подбора и подготовки руководителей.

Линейно-штабные СУ. Основные достоинства линейно-штабной СУ. Основные недостатки линейно-штабной СУ. Психологические особенности управления в штабных структурах организаций заключаются в объективной необходимости расширения содержания роли специалистов штабных подразделений за счет присвоения ими властных полномочий или полномочий по реализации одной или нескольких основных управленческих функций.

Адхократические (органические) ОСУ (от лат. ad hoc - специальный, предназначенный для данного случая) представлены:

- проектной организацией; - матричной структурой; - организацией конгломератного типа; свободной структурой организации. Психологические особенности управления в матричных организационных структурах затрагивают те же психологические сложности, что и в структурах линейно-функционального соподчинения.

Тема 7. Мотивация управленческой деятельности

Феномен организационной культуры как один из психологических факторов мотивации персонала. Структурно-функциональные характеристики организационной культуры. Классификация организационной культуры. Методы формирования и поддержания организационной культуры. Понятие имиджа: организации, руководителя и персонала. Разработка внутреннего и внешнего имиджа организации как мотивации управленческой деятельности.

Стили руководства. Методики определяющие стили руководства. Устойчивые мотиваторы установления и сохранения отношений с людьми при помощи методики «мотивация аффилиации» А. Мехрабиана.

Урбанович А.А. в книге «Психология управления» характеризует десять типов руководителей («задира», «черепеха», «боец», «льстец», «пессимист», «всезнайка», «интроверт», «некопенгаген», «лентяй-разгильдяй», «ненормальный»). Ошибки контроля, совершаемые руководителем, сформулированные В. Зигертом и Л. Ланг. Отличие управленца от лидера. Группы лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или личностно-деловые).

Тема 8. Психология устранения и предупреждения проблем, оценка рисков, принятие управленческих решений в нестандартных ситуациях

Принятие управленческих решений в нестандартных ситуациях. Психология выбора решений в рамках поставленной руководителем цели и выбор оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений в условиях нестандартных ситуаций. Психологическое поведение различных типов руководителей при оценивании рисков реализуемости стратегии. Действия, направленные на смягчение рисков по выбираемому руководителем сценарию, как часть креативного управленческого решения. Психология осуществления социального взаимодействия и реализация своей роли в команде при устранении и предупреждении проблем и оценки рисков при креативном управлении.

Тема 9. Психология креативного управление взаимоотношениями руководителя с потребителями продукции. Ответственность руководителя за принятия управленческих решений

Специфика и основные правила взаимоотношения менеджера с клиентами и партнерами по бизнесу. Отношение организации с потребителями. Особенности и цели отношений с потребителями. Продвижение товаров и услуг. Офис разбора претензий. Главное требование - качество. Связь с потребителем в системе менеджмента качества. Организация процессов анализа требований к постпродажному обслуживанию и сервису и управление взаимоотношениями с потребителями продукции.

Тема 10. Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная) и их приложение к управленческой деятельности

Психология лидерства: теория и практика. Лидерство в менеджменте. Основные современные теории лидерства. Психология управления людьми в целом основанная на управлении эмоциями человека, его физиологическими потребностями. 10 способов управлять людьми и добиваться своего: приёмы от профессионала. Для чего нужно управление людьми? Способы и методы управления

людьми: ограниченный выбор, представительный вид, чувство благодарности, эффект хамелеона, рассеянное внимание.

<p>Тема 11. Диагностика управленческих ориентаций: теория и технология. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организаций</p> <p>Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П.Захарова) авторитарный, либеральный, демократический. Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя уровни эффективности управленческой деятельности.</p> <p>Диагностика профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня уровень профессиональной компетентности. Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы (Л.И.Уманский, А.Н.Лутошкин, А.С.Чернышов, Н.П.Фетискин) психологическая избирательность, практически-психологический ум, психологический такт, социальная ответственность, требовательность к другим людям, критичность, склонность к организаторской деятельности, индивидуальные различия в организаторских способностях личности. Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя.</p> <p>Экспресс-диагностика организаторских способностей уровень организаторских способностей.</p>
<p>Тема 12. Психология деятельности креативного руководителя при принятии управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений</p> <p>Метод синектики - как возможность получить наиболее оригинальные идеи за счет «обучения» участников использованию в процессе «мозговой атаки» методов аналогии, интуиции, абстрагирования, свободного размышления, применения неожиданных метафор, элементов игры, что позволяет привычную проблему в непривычной ситуации решить неожиданно и оригинально.</p> <p>Приемы индивидуальной работы. Прием «Ожидание вдохновения». Мыслительная технология: «метод Меттчета». Аналитический прием: «Метод ликвидации безвыходных ситуаций».</p>
<p>Тема 13. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Психологические технологии создания управленческого резерва</p> <p>Важные аспекты психологического свойства, имеющие непосредственное отношение к кадровому резерву, его участникам: 1. возникновение страха не справиться с программой подготовки; 2. психологический момент связанный с тем, как относиться к ошибкам, просчетам, недоработкам резервистов. Психологические особенности осуществления социального взаимодействие и реализации своей роли резервиста в команде.</p>
<p>Тема 14. Этические требования к процедурам подбора. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров</p> <p>Общение как инструмент этики деловых отношений в клиентоориентированной организации. Деловое общение и управление им в системе менеджер-подчиненный- клиент. Технология делового общения. Основы конфликтологии в деловом общении</p> <p>Правила и этикет деловых отношений в клиентоориентированных организациях.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 1. Роль психологии креативного управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к зачету <p>(Приложение 2)</p>
<p>Тема 2. Психологические особенности реализации основных функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к зачету <p>(Приложение 2)</p>

<p>Тема 3. Методы управления: административные, организационные, экономические, психологические и методы правового регулирования</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к зачету (Приложение 2)</p>
<p>Тема 4. Социально-психологические характеристики личности руководителя. Профессиограмма руководителя</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к зачету (Приложение 2)</p>
<p>Тема 5. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к зачету (Приложение 2)</p>
<p>Тема 6. Психологические особенности деятельности креативного руководителя в линейных, функциональных и матричных организационных структурах</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к зачету (Приложение 2)</p>
<p>Тема 7. Мотивация управленческой деятельности</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к зачету (Приложение 2)</p>
<p>Тема 8. Психология устранения и предупреждения проблем, оценка рисков, принятие управленческих решений в нестандартных ситуациях</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к экзамену (Приложение 2)</p>
<p>Тема 9. Психология креативного управление взаимоотношениями руководителя с потребителями продукции. Ответственность руководителя за принятые управленческие решения</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к экзамену (Приложение 2)</p>
<p>Тема 10. Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная) и их приложение к управленческой деятельности</p> <p>1.Изучение основной и дополнительной литературы 2.Решение задач и упражнений по темам 3.Подготовка к экзамену (Приложение 2)</p>

Тема 11. Диагностика управленческих ориентаций: теория и технология. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организаций

1. Изучение основной и дополнительной литературы

2. Решение задач и упражнений по темам

3. Подготовка к экзамену

(Приложение 2)

Тема 12. Психология деятельности креативного руководителя при принятии управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений

1. Изучение основной и дополнительной литературы

2. Решение задач и упражнений по темам

3. Подготовка к экзамену

(Приложение 2)

Тема 13. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Психологические технологии создания управленческого резерва

1. Изучение основной и дополнительной литературы

2. Решение задач и упражнений по темам

3. Подготовка к экзамену

(Приложение 2)

Тема 14. Этические требования к процедурам подбора. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров

1. Изучение основной и дополнительной литературы

2. Решение задач и упражнений по темам

3. Подготовка к экзамену

(Приложение 2)

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ

Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося

размещаются контрольные работы

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы

Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

1. Каменская В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 194 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/493554>
2. Акимова Ю. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 320 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489478>
3. Рогов Е. И., Жолудева С. В. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 350 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/498843>

Дополнительная литература:

1. Лапыгин Ю.Н. Креативные решения [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 191 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/567395>
2. Семенов А.К., Маслова Е.Л. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 274 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091119>
3. Асмолова М.Л. Деловые комплименты: управление людьми при внедрении инноваций [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Издательский Центр РИО, 2021. - 161 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1215872>
4. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 378 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489113>
5. Зуб А. Т. Психология управления [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 372 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489072>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ

ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии 30.09.2023.

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Office 2016. Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии 30.09.2023.

Libre Office. Лицензия GNU LGPL. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 163/223-У/2020 от 14.12.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2021

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.