

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП


подпись Сталькина У.М.
ФИО «05» июни 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


подпись Перов С.Н.
ФИО «05» июни 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТИПОЛОГИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННОГО

название дисциплины

Направление подготовки	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль подготовки	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация	<u>бакалавр</u>
Год начала подготовки по программе	<u>2019</u>
Форма(ы) обучения	<u>очная, заочная</u>
Кафедра	<u>менеджмента</u>

Руководитель
образовательной программы


подпись Карпова Т.П.
ФИО «05» июни 2019г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 10 от 29.06.2019г./

Заведующий кафедрой


подпись Горбунова О.А.
ФИО

Самара
2019

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5)	
Знает:	Типологические, социально-психологические, структурные особенности, существующие в среде подчиненных
Умеет:	Анализировать личностные характеристики руководителя и подчиненных
Владеет:	Навыки анализа личностных характеристик руководителя и подчиненных
знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17)	
Знает:	Индивидуально-типологические особенности управленческой деятельности; управления персоналом
Умеет:	Анализировать особенности управления сотрудниками, имеющими выраженные признаки различных акцентуаций
Владеет:	Навыки анализировать особенности управления сотрудниками, имеющими выраженные признаки различных акцентуаций в целях повышения эффективности производства

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная / заочная форма обучения)
Б1.Б	
Б1.В.ОД	
Б1.В.ДВ.9.1	3 курс 6 семестр / 3 курс

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины, в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	54	10				
Лекции (Л)	18	4				
Практические занятия (ПЗ)	36	6				
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (СР)	81	161				

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по			
Контроль - экзамен	45	9				
Итого объем дисциплины	180/5	180/5				

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная/заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Психологические основы эффективной управленческой деятельности	4/1	8/1	-	20/40
Личность и коллектив как объекты управления	4/1	8/1	-	20/40
Личность и коллектив как субъекты управления	4/1	8/2	-	20/40
Искусство управлять людьми	6/1	12/2	-	21/41
Всего	18/4	36/6	-	81/161

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Психологические основы эффективной управленческой деятельности	Цели и задачи управления системами. Современные парадигмы управления персоналом. Различные подходы к управлению. Объективные основы (организационно-психологические законы) управленческой деятельности. Общие принципы управленческой деятельности. Сущность и содержание управленческой деятельности. Основные подходы в управлении социальной организацией, ориентированные на достижение результата. Основы научной организации и нормирования труда, анализа работ и анализ рабочих мест, оптимизация норм обслуживания и численности, групповая работа на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях). Функции управления. Теория целеполагания.
Личность и коллектив как объекты управления	Понятие личности и ее структура. Некоторые психологические школы изучения личности. Система представлений человека о себе. Потребности и мотивы трудовой деятельности. Классификация потребностей и мотивов. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Социально-психологические факторы, обуславливающие эффективность выполнения работниками должностных обязанностей. Типологические, социально-психологические, структурные особенности, существующие в среде подчиненных. Принцип единства сознания и деятельности. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Динамика группы. Групповые эффекты. Уровни развития группы. Понятие команды. Групповая сплоченность и определяющие ее факторы. Превращение группы в команду. Групповая совместимость и срабатываемость. Общая характеристика и определение социально-психологического климата в коллективе. Особенности управления сотрудниками, имеющими

Наименование раздела	Содержание раздела
	выраженные признаки различных акцентуаций
Личность и коллектив как субъекты управления	Управление организационным поведением с учетом индивидуально-психологических особенностей личности. Анализ личностных характеристик руководителя и подчиненных. Индивидуально-типологические особенности управленческой деятельности; управления персоналом. анализировать особенности управления сотрудниками, имеющими выраженные признаки различных акцентуаций в целях повышения эффективности производства. Руководство и лидерство. Лидерство и власть. Основные подходы к вопросу принятия управленческих решений. Авторитет руководителя. Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Методика оценки карьерных ориентаций. Определение состава управленческих способностей.
Искусство управлять людьми	Индивидуально-типологические особенности личности подчиненных и их использование в управлении. Стили управления коллективом. Ограничения современного руководителя. Методы решения управленческих задач. Этикет в деятельности современного руководителя. Здоровье как фактор эффективной деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями. Профилактика стрессов.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

- Васильева, И. В. Психодиагностика персонала: учебное пособие для академического бакалавриата / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва: Издательство Юрайт, 2019; Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета. — 122 с.
- Болотова, А.К. Психология развития и возрастная психология. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения / А.К. Болотова. - СПб.: Питер, 2018. - 478 с.
- Кисляков, П.А. Психология развития человека как субъекта деятельности / П.А. Кисляков, Е.А. Шмелева, Е.А. Петрова. - М.: Русайнс, 2018. - 184 с.
- Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация: учебник и практикум для вузов / Н. А. Карягина. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 225 с.

Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. - СПб.: Питер, 2019. - 940 с.
 Марцинковская, Т.Д. Психология развития: Учебник / Т.Д. Марцинковская. - М.: Academia, 2018. - 256 с.

1. Марусева, И.В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах: (подготовка к экзамену) : учебное пособие для вузов / И.В. Марусева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 214 с. : рис., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3089-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256547>
2. Колотилов, Е. Удвоение личных продаж: как менеджеру по продажам повысить свою эффективность / Е. Колотилов, А. Парабеллум ; под ред. Н. Лауфер. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишерз, 2014. - 143 с. - ISBN 978-5-9614-4382-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81791>
3. Шейнов В.П. Как управлять другими, как управлять собой? Искусство менеджера, - 2-ое изд., Минск: АМАЛФЕЙ, 2006.-165с. - ISBN 978-5-9614-4382-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=11871>
4. Теория менеджмента: учебник для бакалавров / ред. Л. С. Леонтьева. – М. : Юрайт, 2013. – 287 с. ISBN 978-5-9614-4382-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=23951>

Дополнительная:

1. Тайм-менеджмент [Электронный ресурс] : полный курс : учеб. пособие / Г. А. Архангельский [и др.] ; под ред. Г. А. Архангельского. – Электрон. текстовые дан. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 311 с. – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/22824>
2. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография / Е.В. Михалкина, В.А. Алешин, А.И. Зотова и др. ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет" ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной.- Ростов-н/Д : Издательство Южного федерального университета, 2011. - 426 с. – ISBN 978-5-9275-0932-4; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241178>
3. Стюрина, Д.Е. Управление деловой карьерой : практикум / Д.Е. Стюрина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 247 с. - ISBN 978-5-374-00414-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows XP (договор 347 от 30.08.2007)

Microsoft Office 2007 (договор 347 от 30.08.2007)

Профессиональные базы данных:

Центр раскрытия корпоративной информации <http://www.e-disclosure.ru>

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: - статьи по управлению персоналом и кадрам. <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Справочно-правовая система «ГАРАНТ»

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

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

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор

должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;
- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать

краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его

за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
<i>знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5)</i>		
Знает:	Типологические, социально-психологические, структурные особенности, существующие в среде подчиненных	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Анализировать личностные характеристики руководителя и подчиненных	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыки анализа личностных характеристик руководителя и подчиненных	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
<i>знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17)</i>		
Знает:	Индивидуально-типологические особенности управленческой деятельности; управления персоналом	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Анализировать особенности управления сотрудниками, имеющими выраженные признаки различных акцентуаций	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыки анализировать особенности управления сотрудниками, имеющими выраженные признаки различных акцентуаций в целях повышения	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

- 1.1.(ПК-17) Определение стилей руководства, по Г.М. Андреевой, опирается на учет:
 - a. формальной и содержательной стороны;
 - b. оценки стиля руководства руководителем и подчиненными;
 - c. установки руководителя и ее динамичности;
 - d. эффективности работы группы / коллектива;
 - e. все ответы верны.
- 1.2. (ПК-5) Критерии эффективности руководства разделяются на:
 - a. инструментальные и эмоциональные;
 - b. дискретные и континуальные;
 - c. психологические и непсихологические;
 - d. ресурсные и актуальные;
 - e. все ответы верны.
- 1.3. (ПК-5) Непсихологическим критерием эффективности руководства является:
 - a. уровень заработной платы работников;
 - b. результативность коллектива;
 - c. уровень здоровья членов коллектива / группы;
 - d. стабильность достигаемых результатов;
 - e. все ответы верны.
- 1.4. (ПК-5) В число психологических критериев эффективности руководства входит:
 - a. удовлетворенность членством в группе / коллективе и работой;
 - b. мотивация членов группы / коллектива;
 - c. авторитет руководителя;
 - d. самооценка группы / коллектива;
 - e. все названное.
- 1.5. (ПК-5) Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:
 - a. иерархии рабочих отношений;
 - b. неформальных отношений;
 - c. административного назначения;
 - d. сопротивления группы руководству;
 - e. все ответы верны.
- 1.6. (ПК-17) Неформальные отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:
 - a. горизонтальные и вертикальные;
 - b. условные и безусловные;
 - c. деловые и эмоциональные;
 - d. прямые и косвенные;
 - e. все ответы верны.
- 1.7. (ПК-17) Феномен группового единомыслия характеризуется:
 - a. излишним оптимизмом и тягой к риску;

- b. коллективным стремлением рационализировать принятое решение;
- c. безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения;
- d. стереотипом негативного восприятия соперников;
- e. всем сказанным.

1.8. (ПК-17) Феномен каузальной атрибуции может проявляться в деловых отношениях интерпретационными ошибками:

- a. различие оценки роли личностных факторов и внешних обстоятельств в объяснении своего и чужого поведения;
- b. проекция на большинство людей своих собственных взглядов и мнений;
- c. неравные возможности ролевого поведения;
- d. иллюзорные корреляции;
- e. все названное.

1.9. (ПК-17) Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:

- a. его служебного положения;
- b. влияния общего впечатления о нем;
- c. уровня его образования;
- d. все ответы верны;
- e. нет верного ответа.

1.10. (ПК-5) Согласно А.А. Леонтьеву, в число основных мотивов самоподачи человека не входит:

- a. стремление развивать отношения;
- b. самоутверждение;
- c. профессиональные необходимости;
- d. либидинозные побуждения;
- e. все ответы верны.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. (ПК-5) Установите соответствие.

Человек	это родовое понятие, оно указывает (если рассматривать в рамках материалистического подхода) на принадлежность существа к наивысшей ступени развития живой природы – человеческому роду
Личность	выражает в человеке его социальные признаки
Индивид	родовое понятие, характеризующее человеческое существо как носителя биологических свойств, генетической предопределенности (генотипа), представителя вида «человек разумный»
Индивидуальность	определяется единством неповторимых личностных и индивидуальных свойств конкретного, единичного человека

2.2. (ПК-5) В структурно-динамической концепции К.К. Платонова многообразие природных и социальных свойств личности интегрируется на шкале с полярностью «биологическое U социальное». Эти свойства разбиты на четыре подсистемы, в зависимости от представленности в них биосоциального. Подсистемы динамичны относительно друг друга и взаимодействуют между собой по параметрам структурирования и функционирования (поэтому и концепция - структурно-динамическая). Рассмотрим такую структуру личности, состоящую из подструктур. Установите соответствие с их содержанием.

Подструктура направленности	- все свойства этого блока детерминированы социально, биологического почти нет; - доминирование осознания будущего;
-----------------------------	--

	- уровень анализа личности – социально-психологический; - включают качества и свойства: направленность, убеждения, мировоззрения, идеалы, склонности, интересы, желания.
Подструктура опыта	Свойства детерминированы: - значительно больше социального, биологическое представлено в «свернутом» виде; - осознание прошлого необходимо; - уровень анализа личности – психолого-педагогический; - включают качества и свойства: привычки, умения, навыки, знания.
Подструктура психических процессов	- детерминирование свойств – паритет биосоциального; - в основном осознание настоящего; - уровень анализа личности – индивидуально-психологический; - включенные качества и свойства: чувства, воля, восприятие, воображение, ощущения, эмоции, память, характер.
Подструктура психофизиологических свойств	- все свойства этого блока детерминированы биологически, социального почти нет; - проявляется стиль осознания; - уровень анализа личности – психофизиологический и нейропсихологический; - включенные качества и свойства: темперамент, свойства нейродинамики, возрастные, половые, психодинамические, билатеральные и другие.

2.3. (ПК-17) Установите соответствие.

Факторы	причина, движущая сила какого-либо процесса (в данной работе причина отношения работников к руководителям), определяющая его характер или отдельные его черты
Восприятие	субъективный образ предмета, явления или процесса, непосредственно воздействующего на анализатор или систему анализаторов, а также процесс формирования этого образа
Восприятие человека человеком	процесс психологического познания людьми друг друга в условиях непосредственного общения
Качества руководителя	это обобщенные, наиболее устойчивые характеристики, которые оказывает решающее влияние на управленческую деятельность

2.4. (ПК-17) Организаторские качества, характеризующиеся умением подбирать, расставлять кадры, планировать работу, обеспечивать четкий контроль. Организаторские качества - это следствия проявления ряда психологических свойств личности. Установите соответствие.

Психологическая избирательность	способность адекватно, без искажения отражать психологию организации
Критичность	и способность видеть недостатки в поступках и действиях

самокритичность	других людей и своих поступках
Психологический контакт	способность устанавливать меру воздействия, влияния на других людей
Требовательность	способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации
Целеустремленность	умение поставить четкую и ясную цель и стремиться к ее достижению
Гибкость	способность реально оценивать обстоятельства, адаптироваться к ним, не меняя при этом принципиальных позиций
Работоспособность	способность длительно выполнять работу с высокой эффективностью
Настойчивость	волевое свойство личности, проявляющееся в упорном стремлении достичь сознательно поставленной цели

2.5. (ПК-17) В соответствии с современными представлениями работа руководителя сводится к выполнению ряда функций, среди которых выделяют следующие. Установите соответствие.

Стратегическую	закрывающуюся в постановке целей организации, разработке стратегии и планировании
Экспертно-инновационную	реализуя ее, руководитель направляет процесс разработки и внедрения новых видов продукции и услуг, создает условия для организационных преобразований, консультирует подчиненных
Административную	- контрольную (оценка результатов деятельности, проведение ее необходимой корректировки); - организаторскую (распределение полномочий, задач, ресурсов, инструктирование); - направляющую (координация работы исполнителей); - кадровую (подбор, расстановка, развитие персонала); - стимулирующую (убеждение и вдохновение работников, их поощрение и наказание)
Коммуникационную	сводящуюся к налаживанию внутренних и внешних связей, проведению совещаний, переговоров, приему посетителей, ответам на письма и телефонные звонки, распространению информации, представительству
Социальную	выполняя которую руководитель создает в организации благоприятный морально-психологический климат; поддерживает существующие нормы поведения и формирует новые; помогает подчиненным в трудную минуту

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. (ПК-5), (ПК-17) Ознакомьтесь с ситуацией:

Перечень качеств, которыми должен обладать современный руководитель, включает:

- компетентность в избранной сфере бизнеса;
- способность эффективно действовать в условиях рынка, детально знать менеджмент, маркетинг, уметь обеспечивать при любых рыночных ситуациях оптимальные хозяйственные результаты;
- способность организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных;

- высокие нравственные качества: честность, правдивость, скромность, высокая требовательность к себе и к другим, развитые чувства долга и ответственности;
- единство слова и дела, оперативность и гибкость в работе, умение самостоятельно и своевременно принимать оптимальное решение, добиться исполнения его подчиненным;
- глубокое знание человеческой психологии, способов контактирования с людьми, умение формировать коллектив с высоким творческим потенциалом;
- стремление к наиболее рациональному распределению функций между собой и сотрудниками, объективная оценка результатов своей и сотрудников деятельности;
- справедливость во взаимоотношениях с подчиненными, умение завоевывать их доверие, создавать в коллективе благоприятный психологический климат;
- умение стратегически мыслить, предугадывать тенденции развития рынка, организовывать свою работу и работу сотрудников с учетом перспективы;
- постоянное обновление собственных знаний, поддержание их в соответствии с растущими потребностями общества;
- забота о повседневных нуждах работников, их здоровье и работоспособности.

Вопросы

Согласны ли вы с перечнем качеств, которыми должен обладать менеджер?

Какими, на ваш взгляд, дополнительными качествами должен обладать руководитель-управленец?

Имеются ли какие-либо специфические требования к менеджеру, действующему в условиях российской действительности?

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно» контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в	Отлично (зачтено)	B (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
	результате обучения по дисциплине.		
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	A (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			

