



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Т.Е. Абрамзон

01.02.2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки (специальность)
39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль/специализация) программы
Организация и управление в социальной работе

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	1
Семестр	2

Магнитогорск
2022 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 80)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования

26.01.2022, протокол № 7


Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

01.02.2022 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. филос. наук  Н.Г. Супрун

Рецензент:

Зам. директора по социальным вопросам МУ "Комплексный центр социального обслуживания населения" Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук  Н.Ю. Андрусyak



Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование у студентов профессиональных компетенций и системных представлений о социальных и психологических закономерностях управленческой деятельности, раскрытие специфики использования социологических и социально-психологических знаний в структуре деятельности управленца организации социального обслуживания

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Социальная психология управления входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Концептуальные основы современного социального государства

Основы научной коммуникации

Профессиональная культура руководителя социальной службы

Теория и практика социальной работы с разными группами населения

Технология фандрайзинга в сфере социального обслуживания

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Организационно-административная работа в социальной службе

Профилактика конфликтов в трудовом коллективе

Самообразование и проектирование профессиональной карьеры

Социальное партнерство и предпринимательство

Теория и практика управления в социальной работе

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Социальная психология управления» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-1	Способен управлять организацией социального обслуживания
ПК-1.1	Планирует деятельность по организации социального обслуживания
ПК-1.2	Управляет ресурсами организации социального обслуживания
ПК-1.3	Контролирует и обеспечивает развитие организации социального обслуживания

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 37,15 акад. часов;
- аудиторная – 34 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,15 акад. часов;
- самостоятельная работа – 71,15 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Социальная психология управления как наука и искусство								
1.1 Основы социальной психологии личности	2	2		1	5,15	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.2 Феномены социальной психологии в системе управления		2		1	6	Подготовка к практическому занятию	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.3 Механизмы социальной психологии управления		2		2	6	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу		6		4	17,15			
2. Психология управления малой группой и коллективом								
2.1 Общие понятия о группах и коллективах	2	2		2	6	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции	Устный опрос, конспект	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.2 Социально-психологические особенности группового взаимодействия		1		2	6	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

2.3 Руководитель и его роль в эффективности социальной психологии управления		1		2	6	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.4 Психологическое воздействие		2		1	6	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу		6		7	24			
3. Методы управления и контроля								
3.1 Управление открытыми методами	2	1		1	6	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.2 Скрытое управление человеком		1		1	6	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.3 Защита от манипуляций				2	6	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу		2		4	18			
4. Психология общения								
4.1 Межличностное восприятие в деловом общении	2	1		2	6	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
4.2 Основы конфликтологии и общение с трудными людьми		2			6	Подготовка к практическому занятию	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу		3		2	12			
Итого за семестр		17		17	71,15		экзамен	
Итого по дисциплине		17		17	71,15		экзамен	

5 Образовательные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Балынская, Н. Р. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова, А. Г. Васильева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3211.pdf&show=dcatalogues/1/1136734/3211.pdf&view=true> (дата обращения: 08.12.2021). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Супрун, Н. Г. Менеджмент в социальной сфере : учебное пособие [для вузов] / Н. Г. Супрун ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-2029-3. - Загл. с титул. экрана. - URL :

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4302.pdf&show=dcatalogues/1/1540322/4302.pdf&view=true> (дата обращения: 08.12.2021). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

б) Дополнительная литература:

1. Балынская, Н. Р. Управление социальным развитием персонала : учебно-методическое пособие / Н. Р. Балынская, М. В. Александрова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1279.pdf&show=dcatalogues/1/1123474/1279.pdf&view=true> (дата обращения: 08.12.2021). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

в) Методические указания:

Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
-----------------	------------	------------------------

MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Браузер Mozilla	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер	свободно	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru
Информационная система - Единое окно доступа к информационным	URL: http://window.edu.ru/
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: доска, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, вы-ходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Приложение 1

Тест для самоконтроля

1. Что не входит в понятие предмета социальной психологии управления?

- а) личность руководителя, ее самосовершенствование и саморазвитие;
- б) психологическая характеристика общего развития личности (социализация);
- в) организация управленческой деятельности с позиции ее психологической эффективности;
- г) коммуникативные умения руководителя; д) конфликты в организации и управление ими.

2. К основным психологическим свойствам деятельности не относятся:

- а) активность;
- б) осознаваемость;
- в) повторяемость;
- г) целенаправленность;
- д) предметность;
- е) системность ее строения.

3. Психологические особенности управленческой деятельности характеризуются:

- а) опосредованной связью с конечными результатами функционирования системы управления;
- б) специфичностью своего предмета;

- в) специфичностью содержания управленческой деятельности;
 - г) различиями интеллектуальной организации руководителя;
 - д) специфичностью организационного статуса.
4. Какие уровни управленческой деятельности принято выделять в психологии управлений?
- а) институциональный;
 - б) технический;
 - в) технологический;
 - г) управленческий;
 - д) конституционный.
5. Методы исследования в психологии управления направлены на:
- а) изучение личности руководителя;
 - б) изучение личности исполнителя;
 - в) на изучение и оценку организационных умений;
 - г) описание структуры группового взаимодействия;
 - д) на изучение социальных отношений организации.
6. Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к:
- а) изучению статусных характеристик группы;
 - б) целенаправленному воздействию на объект управления;
 - в) оптимизации структурных компонентов организации;
 - г) направленному функционированию информации в системе управления;
 - д) формированию социально-психологического климата организации.
7. К основным свойствам систем управления не относятся следующие:
- а) целостности;
 - б) адаптивности;
 - в) критичности;
 - г) замкнутости;
 - д) обособленности;
 - е) эмерджентности;
8. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления?
- а) открытым;
 - б) закрытым;
 - в) полукрытым;
 - г) изолированным;
 - д) вероятностным.
9. Как влияет общественное мнение на функционирование административной системы управления?
- а) стимулирует функционирование;
 - б) тормозит принятие решений;
 - в) ни как не влияет;
 - г) разрушает внутрисистемные связи;
 - д) усиливает контроль в организации.
10. Коммуникативный процесс в среде управления не включает в себя следующие элементы:
- а) субъекта управления;
 - б) объекта управления;
 - в) сообщение;
 - г) оценку достоверности информации;
 - д) канал связи.
11. Какие организационные структуры управления не относятся к адхократическим?
- а) проектный тип организации;
 - б) матричный тип организаций;
 - в) функциональный тип;

- г) линейный тип;
- д) конгломератный тип;
- е) тип со свободной структурой.

12. Какие индивидуально-стилевые различия восприятий выделяют в социальной психологии управления?

- а) аналитический стиль;
- б) синтетический стиль;
- в) аналитико-синтетический стиль;
- г) конкретизирующий стиль;
- д) эмоциональный стиль.

13. Каким наиболее типичным ошибкам восприятия подвержен руководитель?

- а) "эффект ореола";
- б) "эффект новизны";
- в) "эффект стереотипизации";
- г) "эффект физиогномической редукции";
- д) "эффект забывания";
- е) "эффект торможения".

14. Какие условия управленческой деятельности повышают степень неопределенности и тем самым отражаются в специфике мышления руководителя?

- а) дефицит времени для принятия решения;
- б) простота организационной структуры управления;
- в) минимальное количество коммуникаций в организации;
- г) учет индивидуальных психологических особенностей исполнителей;
- д) высокая ответственность за принимаемые решения.

15. От высокоинтеллектуальной состоятельности руководителя прямо зависит?

- а) скорость принятия управленческих решений;
- б) качество принимаемых решений;
- в) адекватность применения методов управления;
- г) исполнительская дисциплина в организации;
- д) эффективность управленческой деятельности в целом.

16. Какие интеллектуальные качества личности руководителя не оказывают видимого влияния на эффективность управления?

- а) интеллектуальный стиль поведения;
- б) креативность;
- в) прогностические способности;
- г) обобщенность;
- д) способности саморегуляции;
- е) критичность мышления;
- ж) рефлексивность;
- з) скорость переработки информации.

17. Чем отличается понятие мотивации от понятия потребностей?

- а) содержанием;
- б) уровнем осознаваемости;
- в) функциональными характеристиками;
- г) социальной детерминантой;
- д) влиянием на активность человека.

18. От каких параметров зависит общая мотивированность поведения человека?

- а) от общих затрат;
- б) от целей и результатов;
- в) от психического состояния;
- г) от разнообразия психологических контактов;
- д) от ориентационного своеобразия личности.

19. Какие мотивы в управленческой деятельности не относят к системе внутренней мотивации?

- а) стремление к общественному признанию;
- б) стремление к новизне;
- в) стремление к двигательной активности;
- г) стремление к эффективному освоению действительности и поведения в ней;
- д) стремление к самодетерминизации;
- е) стремление к самоактуализации.

20. Какие функции выполняют эмоции в организации деятельности?

- а) номинативную;
- б) регулятивную;
- в) познавательную;
- г) запретительную;
- д) сигнальную;
- е) контролирующую.

21. Какие особенности управленческой деятельности стимулируют возникновение и переживание стрессов?

- а) работа с разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;
- б) высокая мера ответственности;
- в) фактор дефицита времени;
- г) фактор вероятности межличностных конфликтов;
- д) существование групповых ценностей;
- е) необходимость одновременно "быть тут и там" (полифокусность управленческой деятельности).

22. Какой из психологических признаков не характеризует малую группу?

- а) общая цель членов группы;
- б) общая для всех членов группы деятельность;
- в) личные контакты между членами группы;
- г) процессы обмена информацией;
- д) эмоциональный климат внутри группы;
- е) наличие групповых норм и ценностей;
- ж) ролевые отношения между членами группы.

23. Какое количество членов наиболее оптимально образуют малую группу?

- а) 2-3 человека;
- б) 4-5 человек;
- в) 6-10 человек;
- г) 2-10 человек; д
-) 2-20 человек;
- е) 2-30 человек;
- ж) 30-40 человек.

24. Чем отличается формальная группа от неформальной?

- а) способом формирования;
- б) способом общения между членами группы;
- в) количеством членов в группах;
- г) спецификой групповой коммуникации;
- д) общественным статусом группы.

25. Какие психологические факторы не определяют групповую динамику?

- а) групповая сплоченность;
- б) совместимость;
- в) универсальность;
- г) лидерство;
- д) межгрупповая конфликтность;

е) фазовость развития группы;

ж) толерантность; з) психологический климат.

26. Какие психологические параметры характеризуют феномен лидерства?

а) лидерство осуществляется в больших социальных группах;

б) неформальная регуляция межличностных отношений;

в) лидерство возникает организовано и преднамеренно;

г) ответственность лидера более широка и объемна, чем ответственность руководителя;

д) у лидера нет четкой системы санкций к членам группы.

27. Конформизм - это психологическое понятие, описывающее:

а) отзывчивость и доброту человека;

б) решительность в действиях;

в) уступчивость просьбам других людей;

г) особое качество внимания;

д) восприимчивость к давлению группы, ее мнению.

28. Расставьте в правильной последовательности фазы развития группы:

а) корпорация;

б) диффузная группа;

в) кооперация;

г) коллектив;

д) ассоциация

1)_____ 2)_____ 3)_____ 4)_____ 5)_____

29. От каких психологических особенностей личности зависит эффективность управляющего воздействия?

а) от социального статуса;

б) от уровня обаяния;

в) от психологических особенностей руководителя;

г) от уровня организации внимания;

д) от особенностей темперамента;

е) от особенностей рефлексивного поведения.

30. Что выражает психологическое качество личности управляющего - креативность?

а) устойчивость и работоспособность;

б) высокая переключаемость внимания;

в) способность к творчеству;

г) предприимчивость и стремление к достижениям;

д) независимость.

31. Что необходимо делать управляющему, чтобы свести искажение информации к минимуму?

а) увеличить число передаточных звеньев в канале информации;

б) своевременно корректировать информационный поток;

в) заблокировать обратную связь в системе управления;

г) использовать более простой способ передачи информации;

д) усилить домысливание неудовлетворительного информационного сообщения.

32. Какой стиль управления можно считать наиболее эффективным?

а) авторитарный;

б) демократический;

в) либеральный;

г) индивидуальный;

д) ситуативный;

е) соучаствующий;

ж) руководяще-лидерский.

3. К внутренним компонентам конфликта относят:

а) систему противоречий среды жизнедеятельности;

б) экономические противоречия;

- в) личные противоречия;
 г) правовые противоречия; д)
) межгрупповые противоречия.
34. Какие виды конфликтов не классифицированы по составу их участников?
 а) внутриличностные;
 б) творческие;
 в) межличностные;
 г) политические;
 д) групповые;
 е) организационные.
35. Какие факторы не определяют межличностный конфликт?
 а) неприемлемость информации для одной из сторон;
 б) неадекватное поведение сторон;
 в) расхождение в ценностях и ориентирах;
 г) эмоциональная неприязнь;
 д) снижение уровня критичности мышления.
36. Какие структурные элементы конфликта не определяют его содержание?
 а) конфликтогены;
 б) зона разногласий;
 в) конфликтная ситуация;
 г) мотивы конфликта;
 д) конфликтанты.
37. Стратегии и тактики взаимодействия в конфликте не включают в себя прием:
 а) ухода (избегания, игнорирования);
 б) доминирования (конкуренции, соперничества);
 в) активизации (провоцирования, стимуляции);
 г) уступчивости (приспосабливаемости);
 д) сотрудничества (кооперации, интеграции);
 е) компромисса (взаимных уступок).
38. Иррациональные средства управления связаны с психологией:
 а) подсознательного действия (непроизвольного);
 б) осознанного действия;
 в) автоматизированного действия;
 г) подражательного действия;
 д) исследовательского действия.

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК-1: Способен управлять организацией социального обслуживания		
ПК-1.1:	Планирует деятельность по организации социального обслуживания	Вопросы для подготовки к экзамену 1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации. 2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.</p> <p>4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур.</p> <p>5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.</p> <p>6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.</p> <p>7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.</p> <p>8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.</p> <p>9. Социальная психология административной деятельности.</p> <p>10. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.</p> <p>12. Общая характеристика процесса управления персоналом.</p> <p>13. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.</p> <p>14. Управленческий аудит.</p> <p>15. Оценка потребности в персонале.</p> <p>16. Планирование трудовых ресурсов.</p> <p>17. Формирование штата и его комплектование.</p> <p>18. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора.</p> <p>19. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры.</p> <p>20. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий.</p> <p>21. Методы управления персоналом.</p> <p>22. Методы оценки и отбора персонала.</p> <p>23. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала.</p> <p>24. Социально-психологические аспекты аттестации кадров.</p> <p>25. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.</p> <p>26. Адаптация и обучение персонала.</p> <p>27. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации.</p> <p>28. Основные концепции мотивации труда.</p> <p>29. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование.</p> <p>30. Методы оценки результатов труда.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>31. Профилактика конфликтов и создание схем межструктурных взаимодействий.</p> <p>32. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений.</p> <p>33. Мониторинг социально- психологических ситуаций и организация коммуникаций внутри предприятий.</p> <p>Практические задания</p> <p>Охарактеризуйте приемы эмоционального воздействия, наиболее часто используемые в вашей профессиональной деятельности вами или коллегами.</p> <p>Сопоставьте концепции акцентуаций по А. Е. Личко и К. Леонгарду. Приведите аргументы в защиту (опровержение) каждой из концепций.</p> <p>Трейси Д. в работе «Менеджмент с точки зрения здравого смысла» формулирует десять основных правил вхождения управленца в коллектив. Как вы полагаете, они применимы в российской практике ведения бизнеса или в данном случае кросскультурные различия не имеют значения?</p> <p>Представьте, что вы руководитель коллектива, находящегося последовательно на 1, 2, 3 стадиях развития, по Г. Резнику. Охарактеризуйте ваши цели на каждой из стадий.</p> <p>Приведите примеры ситуаций ошибочных атрибуций из вашей профессиональной деятельности.</p> <p>Представьте, что в компании, которой вы руководите, появилась группа, действующая вопреки целям организации. Какие шаги для ее нейтрализации вы предпримите?</p> <p>Урбанович А. А. в книге «Психология управления» характеризует десять типов руководителей («задира», «черепашка», «боец», «льстец», «пессимист», «всезнайка», «интроверт», «некопенгаген», «лентяй-разгильдяй», «ненормальный»). Определите, к какому типу относится ваш руководитель (или вы, если занимаете руководящую должность) и аргументируйте свой ответ.</p> <p>Какая из групп лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или личностно-деловые) наиболее значима, по вашему мнению, для современных руководителей-лидеров? Почему?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Перечислите виды манипуляций подчиненных и виды манипуляций руководителя, используемые в вашем трудовом коллективе, студенческой группе. Обоснуйте результативность и этичность их использования.</p> <p>Ознакомьтесь с психотехниками формирования уверенности и отметьте опорные симптомы вашей уверенности.</p> <p>Проанализируйте барьеры общения, с которыми вы сталкиваетесь в практике деловых коммуникаций. С помощью каких приемов вы их преодолеваете?</p> <p>Перечислите структурные (организационные) методы разрешения конфликтов, используемые в вашей профессиональной деятельности. Насколько они эффективны, по вашему мнению? Обоснуйте свой ответ.</p>
ПК -1.2	Управляет ресурсами организации социального обслуживания	<p>Вопросы для подготовки к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации. 2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура. 3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур. 4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур. 5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец. 6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации. 7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация. 8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие. 9. Социальная психология административной деятельности. 10. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности. 12. Общая характеристика процесса управления персоналом. 13. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ. 14. Управленческий аудит. 15. Оценка потребности в персонале.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>16. Планирование трудовых ресурсов. 17. Формирование штата и его комплектование. 18. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора. 19. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры. 20. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий. 21. Методы управления персоналом. 22. Методы оценки и отбора персонала. 23. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала. 24. Социально-психологические аспекты аттестации кадров. 25. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд. 26. Адаптация и обучение персонала. 27. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации. 28. Основные концепции мотивации труда. 29. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование. 30. Методы оценки результатов труда. 31. Профилактика конфликтов и создание схем межструктурных взаимодействий. 32. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений. 33. Мониторинг социально- психологических ситуаций и организация коммуникаций внутри предприятий.</p> <p>Практические задания Охарактеризуйте приемы эмоционального воздействия, наиболее часто используемые в вашей профессиональной деятельности вами или коллегами. Сопоставьте концепции акцентуаций по А. Е. Личко и К. Леонгарду. Приведите аргументы в защиту (опровержение) каждой из концепций. Трейси Д. в работе «Менеджмент с точки зрения здравого смысла» формулирует десять основных правил вхождения управленца в коллектив. Как вы полагаете, они применимы в российской практике ведения бизнеса или в данном случае кросскультурные различия не имеют значения? Представьте, что вы руководитель коллектива, находящегося последовательно на 1, 2, 3 стадиях</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>развития, по Г. Резнику. Охарактеризуйте ваши цели на каждой из стадий.</p> <p>Приведите примеры ситуаций ошибочных атрибуций из вашей профессиональной деятельности.</p> <p>Представьте, что в компании, которой вы руководите, появилась группа, действующая вопреки целям организации.</p> <p>Какие шаги для ее нейтрализации вы предпримите?</p> <p>Урбанович А. А. в книге «Психология управления» характеризует десять типов руководителей («задира», «черепашка», «боец», «льстец», «пессимист», «всезнайка», «интроверт», «некопенгаген», «лентяй-разгильдяй», «ненормальный»). Определите, к какому типу относится ваш руководитель (или вы, если занимаете руководящую должность) и аргументируйте свой ответ.</p> <p>Какая из групп лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или лично-деловые) наиболее значима, по вашему мнению, для современных руководителей-лидеров? Почему?</p> <p>Перечислите виды манипуляций подчиненных и виды манипуляций руководителя, используемые в вашем трудовом коллективе, студенческой группе. Обоснуйте результативность и этичность их использования.</p> <p>Ознакомьтесь с психотехниками формирования уверенности и отметьте опорные симптомы вашей уверенности.</p> <p>Проанализируйте барьеры общения, с которыми вы сталкиваетесь в практике деловых коммуникаций. С помощью каких приемов вы их преодолеваете?</p> <p>Перечислите структурные (организационные) методы разрешения конфликтов, используемые в вашей профессиональной деятельности. Насколько они эффективны, по вашему мнению? Обоснуйте свой ответ.</p>
ПК-1.3:	Контролирует и обеспечивает развитие организации социального обслуживания	<p>Вопросы для подготовки к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации. 2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.</p> <p>4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур.</p> <p>5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.</p> <p>6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.</p> <p>7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.</p> <p>8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.</p> <p>9. Социальная психология административной деятельности.</p> <p>10. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.</p> <p>12. Общая характеристика процесса управления персоналом.</p> <p>13. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.</p> <p>14. Управленческий аудит.</p> <p>15. Оценка потребности в персонале.</p> <p>16. Планирование трудовых ресурсов.</p> <p>17. Формирование штата и его комплектование.</p> <p>18. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора.</p> <p>19. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры.</p> <p>20. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий.</p> <p>21. Методы управления персоналом.</p> <p>22. Методы оценки и отбора персонала.</p> <p>23. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала.</p> <p>24. Социально-психологические аспекты аттестации кадров.</p> <p>25. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.</p> <p>26. Адаптация и обучение персонала.</p> <p>27. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации.</p> <p>28. Основные концепции мотивации труда.</p> <p>29. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование.</p> <p>30. Методы оценки результатов труда.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>31. Профилактика конфликтов и создание схем межструктурных взаимодействий.</p> <p>32. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений.</p> <p>33. Мониторинг социально- психологических ситуаций и организация коммуникаций внутри предприятий.</p> <p>Практические задания</p> <p>Охарактеризуйте приемы эмоционального воздействия, наиболее часто используемые в вашей профессиональной деятельности вами или коллегами.</p> <p>Сопоставьте концепции акцентуаций по А. Е. Личко и К. Леонгарду. Приведите аргументы в защиту (опровержение) каждой из концепций.</p> <p>Трейси Д. в работе «Менеджмент с точки зрения здравого смысла» формулирует десять основных правил вхождения управленца в коллектив. Как вы полагаете, они применимы в российской практике ведения бизнеса или в данном случае кросскультурные различия не имеют значения?</p> <p>Представьте, что вы руководитель коллектива, находящегося последовательно на 1, 2, 3 стадиях развития, по Г. Резнику. Охарактеризуйте ваши цели на каждой из стадий.</p> <p>Приведите примеры ситуаций ошибочных атрибуций из вашей профессиональной деятельности.</p> <p>Представьте, что в компании, которой вы руководите, появилась группа, действующая вопреки целям организации. Какие шаги для ее нейтрализации вы предпримите?</p> <p>Урбанович А. А. в книге «Психология управления» характеризует десять типов руководителей («задира», «черепашка», «боец», «льстец», «пессимист», «всезнайка», «интроверт», «некопенгаген», «лентяй-разгильдяй», «ненормальный»). Определите, к какому типу относится ваш руководитель (или вы, если занимаете руководящую должность) и аргументируйте свой ответ.</p> <p>Какая из групп лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или личностно-деловые) наиболее значима, по вашему мнению, для современных руководителей-лидеров? Почему?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Перечислите виды манипуляций подчиненных и виды манипуляций руководителя, используемые в вашем трудовом коллективе, студенческой группе. Обоснуйте результативность и этичность их использования.</p> <p>Ознакомьтесь с психотехниками формирования уверенности и отметьте опорные симптомы вашей уверенности.</p> <p>Проанализируйте барьеры общения, с которыми вы сталкиваетесь в практике деловых коммуникаций. С помощью каких приемов вы их преодолеваете?</p> <p>Перечислите структурные (организационные) методы разрешения конфликтов, используемые в вашей профессиональной деятельности. Насколько они эффективны, по вашему мнению? Обоснуйте свой ответ.</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Социальная психология управления» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

В процессе подготовки к экзамену следует опираться на рекомендованную для этих целей научную и учебную литературу: основную и дополнительную, для этого можно воспользоваться информационными ресурсами в библиотеке ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова».

Для систематизации знаний большое значение имеет выполнение студентами заданий для самостоятельной работы, посещение студентами лекций, практических занятий, а также консультаций, которые проводятся по расписанию.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку «отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.