

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психология управления в органах власти», включая оценочные материалы

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	-	-
Общепрофессиональные	-	-
Профессиональные	-	ПК-1 Способен участвовать в управлении персоналом на государственной и муниципальной службе с использованием современных кадровых технологий, осуществлять кадровое обеспечение и организационно-штатную работу в органах власти

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-1	ПК-1.3	Способен осуществлять оценку и аттестацию персонала в органах власти с применением психологических концепций

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – овладение учащимися предметным полем процесса управления и консультирования управленческого персонала органов власти; формирование базовых навыков управления и работы с различными формами и методами развития персонала, побуждение студентов к изучению и критическому осмыслению традиционных проблем психологии в аспекте управления в органах власти.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основные понятия и категории психологии управления, принципы управления в органах власти, характеристики основных теоретических подходов к управлению;
- психологические характеристики и основные противоречия в деятельности руководителя, психологические особенности авторитета руководителя, его виды, факторы и закономерности функционирования;
- особенности организационного лидерства в органах власти;
- современные теоретические концепции психологии управления, организационно-процессуальные принципы и особенности управленческой практики в органах власти;
- основы организации мероприятий по набору, адаптации, обучению, оценке и высвобождению персонала в органах власти;
- методы и техники оценки личностно-профессионального развития персонала в органах власти и мониторинга его положения в настоящий момент времени;
- нормативно-правовую базу регламентации деятельности психологической службы в органах власти;
- современные теоретические концепции теории коммуникаций, организационно-процессуальные принципы и особенности коммуникационной практики в органах власти;



- сущность и содержание антикоррупционного поведения и основные психологические инструменты его развития и совершенствования;

уметь:

- использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки;
- выбирать целесообразные методы, средства и технологии для психологического изучения личности руководителя и его управленческой деятельности, а также оказания психологической помощи в решении организационно-управленческих задач;
- ориентироваться в современных концепциях организационного лидерства и управленческой команды в органах власти;
- применять адекватные методы воздействия, консультирования и воспитания управленцев в области совершенствования анализа и решения управленческих проблем;
- осуществлять оценку личностных профессионально-важных качеств и мотивационной сферы оптантов и работников органов власти;
- разрабатывать и формировать оценочные технологии для исследования личностно-профессиональных особенностей специалистов и руководителей по основным специальностям и должностям;
- навыками обучения персонала основам психологических знаний;
- ориентироваться в современных научных концепциях о природе и сущности процесса коммуникаций в органах власти;
- организовывать работу по психопрофилактике коррупции и развитию антикоррупционного поведения;

владеть:

- использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки;
- выбирать целесообразные методы, средства и технологии для психологического изучения личности руководителя и его управленческой деятельности в органах власти, а также оказания психологической помощи в решении организационно-управленческих задач;
- навыками планирования, организации и проведения исследования лидерства в органах власти;
- конкретными методиками анализа и разрешения управленческих проблем в органах власти;
- навыками выработки предложений по расстановке персонала органов власти на вакантные должности;
- навыками применения профессиографического анализа и построение профессиограмм (акмеограмм) специальностей и описаний профессиональной деятельности;
- организовывать коррекционную и тренинговую работу с сотрудниками органов власти;
- приемами управления внутренними коммуникациями в организации;
- навыками анализа результатов проведения психодиагностики, проводимой в целях выявления склонности сотрудников органов власти к коррупции.

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	32	26	8
Занятия лекционного типа	16	10	4
Занятия семинарского типа	16	16	4
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	36
Самостоятельная работа (СР)	76	82	100

Примечания: зачет, зачет с оценкой по очной форме обучения проводится в рамках занятий семинарского типа. В учебном плане часы не выделены.

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности	2	0	2	0	0	0	8
2.	Лидерство в органах государственной власти	2	0	2	0	0	0	8
3.	Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти	2	0	2	0	0	0	8
4.	Кадровый менеджмент в органах власти	2	0	2	0	0	0	8
5.	Ассесмент в органах власти	2	0	2	0	0	0	10
6.	Психологическая служба в органах власти	2	0	2	0	0	0	10
7.	Психология управления коммуникациями в органах власти	2	0	2	0	0	0	12
8.	Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения	2	0	2	0	0	0	12

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности	1	0	2	0	0	0	10
2.	Лидерство в органах государственной власти	1	0	2	0	0	0	10
3.	Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти	1	0	2	0	0	0	10
4.	Кадровый менеджмент в органах власти	1	0	2	0	0	0	10
5.	Ассесмент в органах власти	1	0	2	0	0	0	10
6.	Психологическая служба в органах власти	1	0	2	0	0	0	10
7.	Психология управления коммуникациями в органах власти	2	0	2	0	0	0	10
8.	Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения	2	0	2	0	0	0	12

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности	1	0	0	0	0	0	12
2.	Лидерство в органах государственной власти	1	0	0	0	0	0	12
3.	Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти	1	0	0	0	0	0	12

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

4.	Кадровый менеджмент в органах власти	1	0	0	0	0	0	12
5.	Ассесмент в органах власти	0	0	1	0	0	0	12
6.	Психологическая служба в органах власти	0	0	1	0	0	0	12
7.	Психология управления коммуникациями в органах власти	0	0	1	0	0	0	14
8.	Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения	0	0	1	0	0	0	14

Примечания:

Л – лекции, ПЗ – практические занятия, С – семинары, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа.

2.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) и видам работ

Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
1.	Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности	Методологические основы менеджмента. Источники психологии управления. Управленческая деятельность как объект анализа психологии управления. Основные категории, принципы и закономерности управления. Управление как система и ее ведущие подсистемы. Виды и типы управления (менеджмента), их эффективность. Иерархия управления: звенья и уровни управления. Психологическая характеристика уровней управления. Уровни изучения объектов управления: организация, линейные подразделения, рабочие группы, отдельные личности. Порядок изучения тем и разделов дисциплины, выполнения реферативных и контрольных работ, сдачи экзаменов. Эволюция управленческой мысли. Предпосылки возникновения теории управления. Классическая школа управления: научный управленческий подход (научная организация труда), административный управленческий подход (классическая административная школа, идеальная бюрократия). Теория «человеческих отношений». Школа науки управления: процессный подход, системный подход, ситуационный подход, количественный подход, эмпирический подход. Тенденции развития управленческой мысли. Концепция «менеджмент без иерархии».
2.	Лидерство в органах государственной власти	Общая характеристика лидерства. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер. Теоретические подходы к изучению лидерства. Оценка эффективности организационного лидерства. Концепция эффективности организационного лидерства.
3.	Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти	Базовые направления и проблематика управленческих задач в организации. Научно-практические методы постановки и решения управленческих задач. Основные психологические подходы в теории и практике решения управленческих задач в организации. Классификация психологических методов анализа и решения управленческих задач. Основания для



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		классификации методов принятия решений в организации, их возможности и ограничения.
4.	Кадровый менеджмент в органах власти	Современные требования к кадровой политике. Основные положения концепции кадровой политики организации и направления её совершенствования. Соотношение миссии организации и её кадровой политики. Концептуальные организационные и кадровые документы организации. Определение субъектов, заинтересованных в деятельности предприятия. Методы поиска квалифицированных специалистов. Комплектование кадров с учетом корпоративной культуры. Подготовка объявления о найме. Отбор руководителя из кадрового резерва.
5.	Ассесмент в органах власти	Организация, оценка её параметров как объект и предмет оргдиагностики. Структура и технологические аспекты организационной диагностики. Теоретические основы организационной диагностики. Эффективный и неэффективный подходы в процессе оргдиагностики. Коучинг-оргдиагностика и её проблемы.
6.	Психологическая служба в органах власти	Цели создания психологической службы (ПС) в органах власти. Функции ПС. Двойственная позиция психолога в организации (А.И. Пригожин). Клиентский запрос руководства, клиентский запрос персонала. Задачи, которые призвана решать психологическая служба в организации. Интеграция управленческой концепции и выполняемых функций. Методы социально-психологической диагностики организации и их применение организационным психологом (Т.Ю. Базаров, С.А. Липатов). Возможности, ресурсы и финансовые результаты работы ПС. Принципы пользования психологической информацией. Положение о психологической службе предприятия (организации). Планирование и нормирование работы ПС. Рекомендации по составлению плана работы психолога.
7.	Психология управления коммуникациями в органах власти	Коммуникации в процессе управления. Качество обмена информацией как фактор реализации поставленных задач. Проблемы организации как итог неэффективной коммуникации: «открытые» проблемы - социально-психологическая напряженность, конфликты, столкновения интересов, отказ от сотрудничества и др. Основные функции коммуникаций: информативная, интерактивная, перцептивная, экспрессивная. Коммуникативная компетентность менеджера как залог эффективности коммуникаций в организации.
8.	Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения	Психоаналитический подход к исследованию проблемы коррупции (З. Фрейд, К.Г. Юнг, др. западные психоаналитики). Бихевиористский подход к исследованию проблемы коррупции (Дж. Уотсон, Б.Ф. Скиннер, А. Бандура и др.). Культурно-исторический подход к исследованию проблемы коррупции (Л.С. Выготский и его ученики). Деятельностный подход к исследованию проблемы коррупции (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и их последователи). Взгляды на психологию коррупции в гештальт-психологии (М. Мерло-Понти). Когнитивный подход к изучению психологии коррупции (Дж. Келли и др.). Адаптация взглядов школы гуманистической психологии к исследованию коррупционной проблематики (А. Маслоу и др.). Перспективы исследования психологии коррупции в рамках психосинергетики (Г. Хакен и др.). Исследования проблемы психологии коррупции в современной отечественной психологии (Р.Р. Гарифуллин, М.М.



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

Решетников, А.Л. Журавлев, А.В. Юревич, А.Я. Анцупов, В.В. Киселев, М.В. Кроз, Н.А. Ратинова и др.).

Содержание занятий семинарского типа

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности	ПЗ	Характеристика управленческого труда. Психологические особенности деятельности руководителя. Основные противоречия и парадоксы управленческой деятельности менеджера. Принципы рациональной организации управленческого труда. Характеристика процесса планирования, как функции управления, психологические причины неполноценного планирования. Методы, условия и принципы эффективного осуществления функции организации, условия и особенности делегирования полномочий и власти подчиненным. Процессуальные и содержательные теории мотивации персонала организации, особенности стимулирования работников. Характеристика системы коммуникации в организации и особенности ее функционирования. Особенности управленческого контроля: функции, виды, этапы контроля, психологические причины неэффективного контроля. Психологические особенности принятия управленческого решения. Требования к управленческому решению. Объективные и субъективные факторы принятия неэффективных решений. Классификация, способы и психологические типы принятия решения. Решение управленческой задачи. Методы принятия управленческого решения. Групповые методы принятия решения. Этапы принятия решения и его реализации. Оценка результатов деятельности и качества управленческого решения.
2.	Лидерство в органах государственной власти	ПЗ	Теория лидерских качеств. Концепции лидерского поведения. Континуум лидерского поведения Танненбаума — Шмидта. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений. Теория целенаправленности. Теория «управленческой решетки». Трансакционный подход. Теория вертикальной парной связи. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бленчарда. Модель лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла. Модель ситуационного лидерства Стинсона — Джонсона. Ситуационная модель принятия решений Врума — Йеттона — Яго. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Нормативная модель стилей лидерства.
3.	Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти	ПЗ	Принципы диагностирования управленческой проблемы. Выявление и анализ проблемной ситуации. Формирование цели и определение возможных ограничений. Оценка перспектив и условий для решения проблемы. Приемы и способы диагностики управленческих проблем в организации. Методы выявления и анализа управленческих проблем в деятельности руководителя определенного звена.



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

			Выявление управляемых факторов и определение альтернатив их изменения. Сравнение альтернатив и выбор решения. Анализ альтернатив при разработке групповых решений.
4.	Кадровый менеджмент в органах власти	ПЗ	Функциональная подсистема управления кадрами организации. Кадровые подразделения современных организаций: задачи и функции, структура. Связи службы управления персоналом с другими подразделениями организации. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Этапы и процедуры кадрового планирования, согласование их организационными планами предприятия. Составление долгосрочного (на год) и оперативного (на месяц, период) плана работы с персоналом организации.
5.	Ассесмент в органах власти	ПЗ	Методы и методики организационной диагностики и их разработка. Методы оценки персонала, организационной структуры и коммуникации, социально-психологического климата и удовлетворенности трудом. Модели организационной диагностики и технологии их практической реализации. Модели организационной диагностики. Нормативные модели Р.Лайкерта, Р.Блейка и Дж.Мутон. Ситуационные модели М.Вайсборда, Д.Надлера, М.Ташмена, Б.Шведина. Технологии организационной диагностики. Требования к специалисту по организационной диагностике. Проблемы управления организацией и профессиональная пригодность персонала. Требования к методикам по организационной диагностике. Методика выявления и оценки организационных проблем и оргпатологий. Методы наблюдения, интервью, анкетирование, работы с документами, анализ результатов деятельности, фокус-групп, ассесмент-центр. Специфические оргдиагностические методы: позиционный анализ, метод сплошной фотографии рабочего времени, анализ привлекательности компании для идеального сотрудника. Особенности социометрического метода. Методы анализа функциональной организации предприятия: анализ схем технологического процесса, анализ отклонений, технологическая оценка, количественная оценка заданий, анализ мобильности, анализ взаимодействия, анализ организационной стабильности.
6.	Психологическая служба в органах власти	ПЗ	Понятия «психологический климат», «микроклимат коллектива» и «уровень конфликтности». Стадии развития рабочей группы и ее микроклимат. Эффективность внутригруппового и межгруппового взаимодействия и общая эффективность деятельности трудового коллектива. Микроклимат и характер деятельности работников. Микроклимат подразделений. Конфликты в организации: типы, особенности протекания. Диагностическое значение организационных конфликтов (Т.Ю. Базаров). Оптимальное состояние микроклимата организации. Методы диагностики психологического климата:



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

			опрос, наблюдение, фокус-группа, социометрия. Социометрическая диагностика микроклимата коллектива, уровня конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценки компетентности и личностных качеств сотрудников. Методы коррекции психологического климата. Работа с конфликтами и конфликтностью. Методы командообразования (Ю.М. Жуков).
7.	Психология управления коммуникациями в органах власти	ПЗ	Информация как предмет, средство и продукт управленческого труда. Требования, предъявляемые к управленческой информации: надежность, достоверность, своевременность, адресность и возможность многократного использования. Построение информационных систем, предназначенных для мониторинга жизненно важных организационных параметров. Представления об информационных потоках внутри организации и о внешних связях организации. Управленческая информация и её особенности. Виды информации. Аспекты представления информации. Разновидности информации, необходимой для принятия решения. Сходства и различия между информацией и знаниями.
8.	Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения	ПЗ	Проблема изучения антикоррупционного поведения как психологического образования с позиций принципа системности. Мотивационно-ценностный компонент антикоррупционного поведения. Эмоционально-волевой компонент антикоррупционного поведения. Когнитивный компонент антикоррупционного поведения. Операционально-деятельностный компонент антикоррупционного поведения.

Содержание самостоятельной работы


№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности	Требования к эффективному руководителю в современных условиях. Общие задачи менеджеров. Профессиональные способности руководителя. Мастерство менеджера. Черты личности руководителя. Классификация ролей руководителя. Индивидуальная управленческая концепция руководства. Власть, ее характеристика и структура. Ресурсы власти. Виды власти. Принципы применения власти руководителем. Авторитет руководителя, его виды. Законы функционирования авторитета. Факторы становления авторитета. Сферы проявления авторитета. Псевдоавторитет руководителя.
2.	Лидерство в органах государственной власти	Механизм формирования моделей поведения. Теории коллегиального и авторитарного стилей лидерства. Теория ролей и континуум стилей лидерства. Теории стилей лидерства, ориентированных на задание и отношения. Диагностика стиля лидерства. Сила как ресурс влияния организационного лидера. Механизм и способы влияния. Средства влияния. Тактики влияния. Взаимосвязь влияния и ответной реакции.
3.	Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти	Стратегии и тактики решения управленческих задач в организации. Участники процесса решения управленческих задач в различных типах организаций. Управление персоналом как базовая составляющая процесса решения управленческих задач в современной организации. Основные направления деятельности психолога в работе с персоналом организации в



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		ходе решения управленческих задач. Психологическое сопровождение процесса решения управленческих задач в организации. Понятие психологического сопровождения процесса решения управленческих задач в организации. Соотношение понятий психологического сопровождения и психологического обеспечения деятельности. Структура психологического сопровождения при решении управленческих задач. Характеристика элементов психологического сопровождения. Психологическая профилактика и коррекция трудностей решения управленческих задач в организации.
4.	Кадровый менеджмент в органах власти	Персонал организации как объект управления. Анализ известных концепций кадрового менеджмента. Место управления персоналом в системе управления организацией. Методы прогнозирования потребностей организации в персонале. Учет содержания процесса и результатов отбора, адаптации, развития персонала и работы по психологическому сопровождению работников. Разработка квалификационных карт и карт компетенций на основе данных профессиографического анализа.
5.	Ассесмент в органах власти	Принципы, закономерности, механизмы, стратегии и тактики как предмет курса. Личностно-профессиональное развитие персонала как объект курса. Психологическая оценка личностного развития и её профессиональная направленность. Место и дидактические связи курса с другими отраслями психологической науки. Принципы и закономерности ассесмент-технологии. Предметно-содержательные, инструментально-методические и организационно-процессуальные закономерности. Критерии личностно-профессионального развития персонала. Психологические механизмы. Стратегии и тактики реализации ассесмент-технологии.
6.	Психологическая служба в органах власти	Цели и задачи индивидуального психологического консультирования органов власти. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности. Индивидуальное психологическое консультирование и коучинг: сходства и отличия. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества: цели, задачи, формирование и развитие, оценка эффективности. Психологические аспекты организационной культуры. Структура организационной культуры. Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации (Т.Ю. Базаров). Диагностика организационной культуры.
7.	Психология управления коммуникациями в органах власти	Различные модели коммуникационных сетей - централизованные и децентрализованные. Коммуникативные типы: «сторож», «пограничник», «связной», «лидер мнений». Базовые элемента коммуникационного процесса: отправитель, сообщение, канал, получатель. Этапы передачи информации: зарождение /формирование/ идеи; кодирование и выбор канала; передача информации; получение обратной связи. Источники «шума»: язык; различия в восприятии информации; разный организационный статус коммуникаторов. Молчание как форма обратной связи. Варианты проверки правильности понимания информации получателем. Коммуникационные барьеры и причины их возникновения: напряженность в межличностных отношениях; фильтрация информации; различия

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		организационных статусов; перегрузка информационных каналов; неудовлетворительная структура организации органов власти. Эффективные и неэффективные формы коммуникаций. Оценка управленческой среды. Разработка планов коммуникации. Организационные изменения и их информационное сопровождение. Коммуникационный менеджмент.
8.	Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения	Определение антикоррупционной субъектности. Признаки антикоррупционной субъектности. Определение антикоррупционной устойчивости. Признаки антикоррупционной устойчивости. Определение антикоррупционной компетентности. Признаки антикоррупционной компетентности. Антикоррупционное поведение как совокупность антикоррупционной субъектности и антикоррупционной устойчивости.

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

3.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Наименование оценочного средства
1.	Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
2.	Лидерство в органах государственной власти	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
3.	Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
4.	Кадровый менеджмент в органах власти	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
5.	Ассесмент в органах власти	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
6.	Психологическая служба в органах власти	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
7.	Психология управления коммуникациями в органах власти	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
8.	Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)

3.1.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля успеваемости

Устный опрос

Тема 1. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности

1. Основные этапы становления отечественного управленческого консультирования.
2. Теоретическая и методологическая основа управленческого консультирования: научный менеджмент, теория организаций, организационное поведение, стратегический маркетинг и т.д.
3. Сущность, цели и задачи управленческого консультирования.



4. Понятие управленческого консультирования.
5. Понятие диагностического консультирования.
6. Понятие процессного консультирования.
7. Функциональный подход к управленческому консультированию.
8. Понятие обучающего консультирования.
9. Профессиональный подход к управленческому консультированию.
10. Внутреннее и внешнее консультирование.
11. Характерные черты управленческого консультирования.
12. Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
13. Роли консультанта в управленческом консультировании.
14. Понятие клиента консалтинговых организаций.
15. Ассоциации управленческих консультантов в РФ.

Тема 2. Лидерство в органах государственной власти

1. Общая характеристика лидерства.
2. Содержание понятия лидерства в управлении организацией.
3. Лидер и менеджер.
4. Теоретические подходы к изучению лидерства.
5. Оценка эффективности организационного лидерства.
6. Концепция эффективности организационного лидерства.
7. Теории личностных черт лидер
8. Компетентность лидера.

Тема 3. Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти

1. Управленческие проблемы в организации.
2. Проблемы влияния личности руководителя на исполнение решений подчинёнными.
3. Социально-психологические проблемы в ходе принятия решения о создании организации.
4. Функциональные проблемы управленца в ходе принятия решения.
5. Психология принятия командного решения.
6. Оптимизация процедуры принятия управленческих решений.
7. Психологический анализ решения проблем в управленческой деятельности руководителя психологической службы (отдела).
8. Психология решения управленческих проблем при подборе персонала.
9. Психологическое сопровождение психологом реализации управленческого решения персоналом.
10. Психодиагностика компетенций руководителя по управлению коллективом организации.

Тема 4. Кадровый менеджмент в органах власти

1. Виды и формы аттестации персонала организации.
2. Виды контроля работников организации: позитивный, прогрессивный и негативный контроль.
3. Кадровая политика и миссия организации.
4. Кадровый резерв: понятие, задачи, подходы к комплектованию и развитию.
5. Контроль деятельности персонала: определение, виды, методы.
6. Критерии и методы оценки персонала.
7. Критерии, программы и методы отбора персонала.
8. Мотивирование персонала: определение, способы, подходы.
9. Основные задачи проведения аттестации персонала организации.

Основные методики, рекомендуемые для изучения личности работников организации: цели



и особенности применения.

Тема 5. Ассесмент в органах власти

1. Уровни организационной диагностики.
2. Виды и этапы организационной диагностики.
3. Проблемное поле организационной диагностики. Проблемы и задачи.
4. Методы стандартизованной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.
5. Понятие, структура и особенности функциональной организации предприятия.
6. Стратегии функциональной организации предприятия.
7. Характеристика структурных элементов функциональной организации предприятия (производственная, локальная социальная и индивидуальная структуры).
8. Требования к совершенствованию функциональной организации предприятия.
9. Анализ организационных структур предприятий (содержание и особенности).
10. Типология структур организационных систем.

Тема 6. Психологическая служба в органах власти

1. Критерии оптимальной мотивации персонала.
2. Диагностика уровня мотивации сотрудников.
3. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности.
4. Понятия «психологический климат», «микроклимат коллектива» и «уровень конфликтности».
5. Стадии развития рабочей группы и ее микроклимат.
6. Микроклимат и характер деятельности работников.
7. Микроклимат подразделений.
8. Конфликты в организации: типы, особенности протекания.
9. Методы диагностики психологического климата: опрос, наблюдение, фокус-группа, социометрия.
10. Социометрическая диагностика микроклимата коллектива, уровня конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценки компетентности и личностных качеств сотрудников.
11. Методы коррекции психологического климата.

Тема 7. Психология управления коммуникациями в органах власти

1. Проблема коммуникаций в организации в современной науке и практике. Современные российские ученые о теории коммуникаций.
2. Провести сравнение различных коммуникаций в процессе управления.
3. Проанализировать качество обмена информацией как фактор реализации поставленных задач.
4. Дать характеристику основным функциям коммуникаций в организации.
5. Раскрыть сущность информации как предмета, средства и продукта управленческого труда.
6. Перечислить требования, предъявляемые к управленческой информации.
7. Дать характеристику информационным системам, предназначенным для мониторинга жизненно важных организационных параметров.
8. Провести классификацию управленческой информации и её видов.
9. Рассмотреть различные модели коммуникационных сетей и коммуникативные типы.
10. Обозначить базовые элементы коммуникационного процесса.
11. Охарактеризовать этапы передачи информации.



12. Выявить источники информационного «шума» и коммуникационные барьеры, а также причины их возникновения в организации.

Тема 8. Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения

1. Взяткомания как форма аддиктивного поведения.
2. Психологические особенности коррупции в контексте религиозных учений.
3. Влияние эгоизма на формирование коррупционной психологии у субъекта труда.
4. Условия проведения тренинга в целях развития антикоррупционного поведения.
5. Возможности и ограничения метода последовательной динамической оценки в исследованиях психологии коррупции.

Творческое задание в виде эссе

Тема 1. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности

1. Основные типы консалтинговых организаций.
2. Управленческое консультирование как деловая услуга.
3. Цели и задачи управленческого консультирования.
4. Принципы управленческого консультирования.
5. Основные формы установления цен на консультационные услуги.
6. Классификация управленческого консультирования.
7. Предмет управленческого консультирования.
8. Методы управленческого консультирования.
9. Этапы развития управленческого консультирования.
10. Понятие процесса управленческого консультирования.
11. Основные типы консультационных договоров.
12. Этап подготовки в управленческом консультировании.

Тема 2. Лидерство в органах государственной власти

1. Лидер как эффективный преобразователь.
 2. Лидер как командный игрок.
 3. Гендерные и возрастные особенности лидера как факторы эффективности.
 4. Время, его восприятие и эффективность лидера.
 5. Теория лидерских качеств.
 6. Концепции лидерского поведения.
 7. Континуум лидерского поведения Танненбаума — Шмидта.
 8. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства).
 9. Концепция харизматического лидерства.
 10. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.
 11. Теория целенаправленности.
 12. Теория «управленческой решетки».
 13. Трансакционный подход.

Тема 3. Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти

1. Научно-методологические аспекты анализа и решения управленческих проблем.
2. Функции психолога при анализе и решении управленческих проблем.
3. Определения термина «управленческая проблема» и область его действия.
4. Содержание анализа и решения управленческих проблем как процесса и как явления.
5. Типология и классификация управленческих проблем в организации.
6. Типология решений по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формальности проблемы, характеристика видов решений.
7. Понятие «качество» решения управленческих проблемы, отличие понятий «качество» и



«эффективность» данного процесса.

8. Содержание основных принципов анализа и решения управленческих проблем: обоснованность, непротиворечивость, своевременность, адаптивность, реальность.

9. Организационная, социальная и экономическая эффективность анализа и решения управленческих проблем.

10. Условия обеспечения высокого качества и эффективности психологического анализа и решения управленческих проблем.

Тема 4. Кадровый менеджмент в органах власти

1. Основные понятия кадрового менеджмента: организация, персонал, кадры, управление персоналом, руководство человеческими ресурсами, кадровая политика, оценка персонала, трудовая мотивация, работник организации.
2. Основные этапы планирования восполнения персонала организации.
3. Отбор, профессиональный отбор, подбор персонала.
4. Оформление требований к кандидату на вакантную должность.
5. Оценка персонала и его деятельности: понятие и основные методы
6. Персонал организации как объект управления.
7. Планирование потребностей персонала.
8. Подбор должности.
9. Понятие и соотношение квалификации и компетентности работника.
10. Понятие о профессиограммах и их видах.

Тема 5. Ассесмент в органах власти

1. Методологические основы изучения профессиональной пригодности персонала.
2. Технология организационной диагностики предприятия.
3. Результаты организационной диагностики и их использование в целях повышения эффективности профессиональной деятельности.
4. Понятие о моделях организационной диагностики предприятия.
5. Ситуационная модель М.Вяйсборда и ее особенности.
6. Конгруэнтная модель Д.Надлера и М.Тишмана.
7. Модель системно-ситуативного анализа Б.Шведина.
8. Методическое обеспечение организационной диагностики.
9. Методы оценки персонала.
10. Методы исследования профессиональной деятельности.
11. Методы оценки организационной структуры и коммуникации.

Тема 6. Психологическая служба в органах власти

1. Работа с конфликтами и конфликтностью.
2. Методы отбора кандидатов: опрос, тестирование, собеседование (Т.Ю. Базаров и др.).
3. Программы адаптации сотрудника в органах власти.
4. Организация и мониторинг профессионального развития работника.
5. Программы карьерного продвижения в органах власти.
6. Методы оценки профессионализма и должностного соответствия: тестирование, опрос, ассесмент, наблюдение, социометрия.
7. Аттестация персонала в органах власти.
8. Выявление и обоснование потребности в обучении.
9. Организация внешнего обучения в органах власти.
10. Виды внутрикорпоративного обучения в органах власти.
11. Цели и задачи индивидуального психологического консультирования в органах власти.

Тема 7. Психология управления коммуникациями в органах власти

1. Имидж как внешний «Я-образ»



2. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду
3. Сходства и различия общественных и межличностных отношений.
4. Роль общения в психическом развитии человека.
5. Стили общения.
6. Теория межличностного взаимодействия (теория обмена, символического интеракционизма, аттракции и др.)
7. Вербальные и невербальные средства общения.
8. Барьеры межличностного непонимания и способы их преодоления.
9. Способы воздействия партнеров в процессе общения (заражение, внушение, подражание, убеждение).
10. Механизмы социальной перцепции (самоподача превосходства, привлекательности, актуального состояния и причин поведения).
11. Я строю образ партнера: перцептивная сторона общения.
12. Аттракция и психологический механизм ее формирования.
13. Деловая беседа как основная форма делового общения.

Тема 8. Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения

6. Стратегия борьбы с коррупцией в государственной организации.
7. Чрезмерная мотивация достижения успеха как предиктор коррупционного поведения.
8. Коррупционный риск как форма неоправданного риска в организации.
9. Психологические предпосылки коррупционных действий.
10. Превратное толкование законодательства как причина коррупции.
11. Проблема диагностики ценностных ориентаций коррупционеров.
12. Методологические проблемы исследования психологии коррупции.
13. Психологическая профилактика коррупционного поведения в организации.
14. Исследование антикоррупционного поведения в отечественной психологии.
15. Мотивационные признаки коррупционного поведения.

Информационный проект (доклад)

Тема 1. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Функции управленческой деятельности

1. Особенности индивидуального управленческого консультирования.
2. Управленческое консультирование в условиях новой экономики.
3. Подготовка кадров в службе управленческого консультирования.
4. Социально-психологические аспекты управленческого консультирования.
5. Перспективы развития управленческого консультирования в глобальном информационном сообществе.
6. Управленческое консультирование: управление внедрением нововведений.
7. Характеристика моделей управленческой консультационной деятельности.
8. Метод оценки организационного климата в клиентной организации.
9. Пути разрешения основных кризисных моментов в деятельности организации.
10. Основные черты управленческого консультирования в условиях кризисного управления.
11. Аналитико-экспертная сфера управленческого консультирования.
12. Аналитико-организационная сфера управленческого консультирования.
13. Управленческое консультирование как ключевое направление современного менеджмента.
14. Содержание диагностической работы управленческого консультанта.
15. Специфика профессиональной позиции консультанта в организации.



16. Особенности организации лично-ориентированного направления в управленческом консультировании.
 17. Коучинг как личностное и организационное консультирование.
 18. Кадровое консультирование как средство развития организации.
 19. Оценка результатов управленческого консультирования.
 20. Основные направления деятельности управленческого консультанта в организации.
 21. Управленческое консультирование: определение профессиональной компетентности.
 22. Консультативная помощь в продвижении по службе, поддержании и сохранении работоспособности.
 23. Основные направления деятельности управленческого консультанта в организации.
- Тема 2. Лидерство в органах государственной власти*
1. Теория вертикальной парной связи.
 2. Модель ситуационного лидерства Фидлера.
 3. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бленчарда.
 4. Модель лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла.
 5. Модель ситуационного лидерства Стинсона — Джонсона.
 6. Ситуационная модель принятия решений Врума — Йеттона — Яго.
 7. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
 8. Нормативная модель стилей лидерства.
 9. Стили лидерства и представление об их эффективности.
 10. Механизм формирования моделей поведения.
 11. Теории демократического и авторитарного стилей лидерства.
 12. Теория ролей и континуум стилей лидерства.
 13. Теории стилей лидерства, ориентированных на задание и отношения.
 14. Сила и влияние организационного лидера.
- Тема 3. Психологический анализ и решение управленческих проблем в органах власти*
1. Пути повышения качества и эффективности анализа и решения управленческих проблем в рамках психологического подхода.
 2. Применение научно-психологического подхода при анализе и решении управленческих проблем.
 3. Сущность и основные характеристики альтернативных решений. Условия сопоставимости альтернативных решений.
 4. Методы сравнения альтернативных решений и выбора оптимального решения управленческих проблем.
 5. Процесс принятия решения в рамках управления и его психологические основы.
 6. Влияние современных информационных технологий на анализ и решение управленческих проблем.
 7. Принципы, определяющие психологию решения управленческих проблем.
 8. Основные задачи диагностики ситуации при анализе и решении управленческих проблем.
 9. Психологические методы диагностики в ситуации решения управленческих проблем.
 10. Формы организационно-документального оформления решений управленческих проблем.
- Тема 4. Кадровый менеджмент в органах власти*
1. Структура и содержание компонентов профессиограммы (психограмма, трудограмма, социограмма)
 2. Сущность аттестации персонала организации.
 3. Управление деятельностью персонала.



4. Функции аттестации. Этапы проведения аттестации персонала организации.
5. Функции и принципы кадрового менеджмента в организации.
6. Цели и задачи управления кадрового менеджмента.
7. Этапы и процедуры кадрового планирования.

Тема 5. Ассесмент в органах власти

1. Методы оценки социально-психологического климата и удовлетворенности трудом.
2. Фокус-группа как метод диагностики организации.
3. Особенности использование глубинных интервью в организационном консультировании.
4. Основные этапы организационной диагностики.
5. Характеристика методов диагностики организационных изменений.
6. Принципы ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
7. Закономерности ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
8. Механизмы ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
9. Стратегии и тактики ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
10. Ассесмент-технология и ее место в психологической науке.

Тема 6. Психологическая служба в органах власти

1. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности.
2. Индивидуальное психологическое консультирование и коучинг: сходства и отличия.
3. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества в органах власти.
4. Психологические аспекты организационной культуры органов власти.
5. Структура организационной культуры органов власти.
6. Диагностика организационной культуры органов власти.
7. Формирование организационной культуры органов власти.
8. Цели, задачи, стратегии внешнего и внутреннего PR органов власти.
9. Системный подход к организации психологической службы органов власти.

Тема 7. Психология управления коммуникациями в органах власти

1. Невербальные средства в деловой разговорной практике.
2. Техника и приемы общения.
3. Национальные стили ведения деловых переговоров.
4. Основные направления исследования малых групп и межгрупповых отношений.
5. Понятие команды в психологии. Групповые роли. Правила эффективной командной работы.

Тема 8. Психологические условия обеспечения антикоррупционного поведения

1. Наказание и подкрепление как инструменты формирования антикоррупционного поведения.
2. Порнократия и nepoтизм как причины морального разложения и кризиса в римской католической церкви.
3. «Мягкая» коррупция: причины, признаки, последствия.
4. Виды коррупционных преступлений и меры по их предупреждению.
5. Этические сложности изучения психологии коррупции.

3.1.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости



Устный ответ

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

Творческое задание


Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания – оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение), но не прослеживаются четкие выводы,

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

нарушается стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)

Обучающийся должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи могут решаться устно и/или письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

Деловая игра

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

Исследовательский проект (реферат)

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата.

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Информационный проект (доклад с презентацией)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации).

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные



технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

- лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;
- смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;
- смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю).


Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50%

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

заданий.

Контрольная работа

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.


Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

3.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми,

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

3.2.2. Контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Список вопросов для устных ответов (варианты теста)

Тест

1. Понятие «управление» включает целенаправленное взаимодействие

- а) субъекта и методов управления;
- б) объекта и предмета управления;
- в) руководителей управления;
- г) субъекта и объекта управления.

2. Предметом психологии управления является:

- а) Социально-психологические особенности личности руководителя;
- б) Психологические процессы и явления, порождаемые совместной деятельностью по достижению целей организации;
- в) Организации, подразделения и рабочие группы, объединенные единой целью;
- г) Управляющая подсистема как совместная деятельность иерархически взаимосвязанных руководителей.



3. Источниками психологии управления являются:
- а) Теория и практика деятельности организаций;
 - б) Теория управления, экономическая теория, концепции управления персоналом;
 - в) Социология и психология организационной деятельности;
 - г) Теория управления, психология, социология организаций.
4. Целью психологии управления является:
- а) Психологическое обеспечение деятельности руководителя организации;
 - б) Разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем;
 - в) Психологический анализ и исследование закономерностей, механизмов и технологий управленческой деятельности;
 - г) Разработка теоретических основ исследования проблем управления.
5. К основным видам управления относятся, такие виды, как:
- а) Системное и административное;
 - б) Рефлексивное и управление по отклонениям;
 - в) Бюрократическое и ситуативное;
 - г) Открытое и автономное управление.
6. Группа людей, намеренно работающих совместно, деятельность которых сознательно координируется для достижения целей, это:
- а) Ассоциация;
 - б) Организация;
 - в) Диффузная группа;
 - г) Референтная группа.
7. Основные черты организации как системы:
- а) Ситуационность;
 - б) Эффект синергии;
 - в) Дифференциация;
 - г) Наличие структуры.
8. Концепции «операционного менеджмента» и «управленческих решений» рассматриваются:
- а) В количественном подходе;
 - б) В системном подходе;
 - в) В кибернетическом подходе;
 - г) В ситуационном подходе.
9. Развитие принципов управления, описание функций управления, систематизированный подход к управлению – это вклад в теорию управления:
- а) Школы научного управления;
 - б) Школы человеческих отношений;
 - в) Школы административного управления;
 - г) Классической школы управления.
10. Общими функциями управленческой деятельности являются:
- а) Целеполагание, планирование, организации, регулирование, стимулирование и контроль;
 - б) Воспитание и перевоспитание, администрирование, экспертная;
 - в) Стратегическая, консультативная, дисциплинарная;
 - г) Представительская, психотерапевтическая, коммуникативная, инновационная.
11. Начало систематизированного, целенаправленного и широкого изучения лидерства в организации в психологии управления связывается с именем:
- а) Дж. Терри;
 - б) Р. Танненбаума;



в) Ф. Тейлора;

г) И. Вэшлера

д) Г. Кунца.

12. Быть менеджером и быть лидером в организации – это:

а) не одно и то же;

б) одно и то же;

в) 1-е и 2-е - в зависимости от управленческой ситуации.

13. Кто в своем влиянии на работу персонала и построении отношений с ним, прежде всего, использует и полагается на должностную основу власти и источники, ее питающие?

а) лидер;

б) последователь;

в) подчиненный;

г) менеджер;

д) коллега.

14. Кто включён в специфический тип отношений управления и занимает доминирующее положение, основывающееся на процессе социального взаимодействия в организации?

а) менеджер;

б) лидер;

в) последователь;

г) подчиненный;

д) коллега.

15. Процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности и представляющий собой процесс управления общением и деятельностью членов группы, который реализуется руководителем как представителем легитимной власти на основе правовых отношений и его личностного влияния называется:

а) менеджментом;

б) неформальным лидерством;

в) конформизмом;

г) подчиненностью;

д) формальным лидерством.

16. Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, процесс социально-психологической самоорганизации и самоуправления общением и деятельностью членов малой группы, осуществляемый лидером как субъектом спонтанно формирующихся в группах межличностных взаимоотношений на основе восприятия, подражания, эмпатии, соощенки, понимания друг друга и так далее, получил название:

а) менеджмент;

б) конформизм;

в) неформальное лидерство;

г) подчиненность;

д) формальное лидерство.

17. Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Кто из перечисленных авторов считал, что лидерство — это, прежде всего, воздействие на группы людей, побуждающее их к достижению общей цели.

а) Дж. Терри;

б) Р. Танненбаум, И. Вэшлер, Ф. Массарик;

в) К. Левин;



- г) Г. Кунц, С. О'Доннелл;
- д) Д.Кэмпбелл.

18. Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Кто из перечисленных авторов утверждал, что лидерство - это именно межличностное взаимодействие, проявляемое в определенной ситуации с помощью коммуникационного процесса и направленное на достижение специфической цели или целей.

- а) Дж. Терри;
- б) Р. Танненбаум, И. Вэшлер, Ф. Массарик;
- в) К.Левин;
- г) Г. Кунц, С. О'Доннелл;
- д) Д.Кэмпбелл.

19. Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Кто из перечисленных авторов считал, что лидерство, прежде всего, связано с воздействием на людей, преследующим достижение общей цели.

- а) Дж. Терри;
- б) Р. Танненбаум, И. Вэшлер, Ф. Массарик;
- в) К.Левин;
- г) Г. Кунц, С. О'Доннелл;
- д) Д.Кэмпбелл.

20. Как используется власть в рамках эффективного лидерства, когда она является возможностью для членов группы быть или не быть в одной «упряжке» с лидером, нежели чем с месячной премией или выговором?

- а) Используется как экспертная власть;
- б) Используется как власть примера;
- в) Используется как право на власть;
- г) Используется как власть в принятии решений;
- д) Используется как власть вознаграждения и принуждения.

Устные ответы

1. Объект, предмет и задачи психологии управления.
2. Историческое развитие управленческой мысли.
3. Характеристика основных теоретических подходов к управлению: процессного, системного, ситуативного.
4. Характеристика методов управления.
5. Психологическая характеристика деятельности руководителя.
6. Социально-психологические методы управления.
7. Планирование как функция управления, принципы и характеристика процесса планирования.
8. Организация как функция управления.
9. Делегирование управленческих полномочий.
10. Мотивирование персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации.
11. Управленческое решение: сущность, виды, этапы.
12. Психологические типы принятия управленческого решения.
13. Субъективные и объективные факторы принятия ошибочных решений.
14. Групповое решение, его виды и характеристика.



15. Контроль деятельности персонала: требования, виды, функции, психология неэффективного контроля.
16. Коммуникативная функция управления. Характеристика системы коммуникации в организации.
17. Эффективность управления- критерии и показатели.
18. Власть руководителя, властные полномочия и ресурсы.
19. Авторитет руководителя, его виды, факторы, закономерности функционирования.
20. Классификация и характеристика управленческих ролей.
21. Классические (традиционные) стили руководства и их характеристика.
22. Решетка стилей руководства. Р.Блейк и Д. Моутон.
23. Концепции руководства: теория черт личности, теория поведения.
24. Ситуационный подход в управлении.
25. Базовые и специфические техники управления, их характеристика.
26. Управленческий стресс и его преодоление.
27. Управление корпоративной культурой в организации.
28. Управление социально-психологическим климатом в организации.
29. Лидерство, его виды и характеристика.
30. Сущность и содержание организационно-управленческих конфликтов.
31. Сила как ресурс влияния организационного лидера
32. Механизм и способы влияния
33. Средства влияния лидера
34. Тактики влияния лидера
35. Понятие управляющей команды
36. Типология команд
37. Функциональные виды команд
38. Структура группы,
39. Основные характеристики коллектива,
40. Формальные и неформальные коллективы,
41. Гендерные особенности коллектива
42. Параметры образования команды Принципы проектирования эффективных организаций
43. Внешние и внутренние факторы проектирования эффективной организации
44. Психологические условия формирования образа предстоящей деятельности у подчиненных.
45. Психологическое обеспечение эффективного функционирования организационных структур при реализации решений.
46. Психологическое сопровождение решения управленческих проблем в организации на стратегическом и тактическом уровнях.
47. Необходимость обратной связи при разработке и реализации решения.
48. Возможности психологической коррекции деятельности персонала при реализации решения управленческих проблем в организации.
49. Психологический анализ результатов решения управленческих проблем.
50. Роль мотивации в повышении эффективности решения управленческих проблем.
51. Роль человеческого фактора в процессе анализа и решения управленческих проблем.
52. Индивидуальные качества, необходимые руководителю для успешного анализа и решения управленческих проблем.
53. Влияние психологических критериев на отношения работников к решению управленческих проблем.



54. Анализ и направления совершенствования организационной структуры службы управления персоналом.
55. Задачи и способы формирования и развития кадрового резерва в организации.
56. Кадровый менеджмент проблем адаптации персонала.
57. Направления применения результатов проведения аттестации персонала.
58. Направления совершенствования отбора персонала при приеме на работу.
59. Оперативный план работы с персоналом организации: структура, принципы разработки, анализ содержания.
60. Организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) и направления её совершенствования.
61. Организационная деятельность специалистов кадровой службы при планировании и проведении процедур аттестации работников.
62. Организационные проблемы ведения отбора персонала на вакантные должности.
63. Оценка результатов деятельности персонала организации.
64. Планирование работы с персоналом организации.
65. Проблемы и направления планирования карьеры работников организации.
66. Проблемы понимания необходимости, планирования и расчета потребности в персонале.
67. Проблемы построения, работоспособности и совершенствования системы мотивации персонала.
68. Проблемы управления поведением персонала организации.
69. Совершенствование деловой оценки персонала.
70. Совершенствование функционального разделения труда специалистов кадровой службы.
71. Технологии управления персоналом организации.
72. Технологии управления развитием персонала организации.
73. Формирование, развитие, расцвет, стагнация и смена кадровой политики организации.
74. Применение качественных методов ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
75. Триангуляция как принцип ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
76. Анализ профессиональной деятельности. Подходы и методы.
77. Профессиография. Роль и значение профессиографии в оптимизации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
78. Методика разработки профессиограмм и психограмм.
79. Юридические аспекты реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
80. Организация и порядок мероприятий реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
81. Подготовка и документальное оформление методического инструментария реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
82. Проблема коммуникаций в организации в современной науке и практике.
83. Современные российские ученые о теории коммуникаций.
84. Виды коммуникаций в процессе управления.
85. Обмен информацией как фактор реализации поставленных управленческих задач.
86. Основные функции коммуникаций в организации.



87. Информация как предмет, средство и продукт управленческого труда.
88. Требования к управленческой информации.
89. Информационные системы, предназначенные для мониторинга жизненно важных организационных параметров.
90. Управленческая информация и её виды.
91. Роль информации в процессе решения проблем организации.
92. Различные модели коммуникационных сетей.
93. Основные коммуникативные типы.
94. Базовые элементы коммуникационного процесса.
95. Этапы передачи информации.
96. Источники информационного «шума» и коммуникационные барьеры, причины их возникновения в организации.
97. Общение как коммуникативный процесс.
98. Влияние психоанализа на развитие представлений о психологии коррупции.
99. Представления о психологии коррупции в Древнем мире.
100. Исторические примеры коррупционных деяний в эпоху Средневековья.
101. Методология составления индекса восприятия коррупции.
102. Исследование коррупционных ценностей в отечественной психологии.
103. Технология антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов.
104. Влияние эмпатии на формирование коррупционной психологии.
105. Организационные и материально-технические меры по профилактике коррупции.
106. Место антикоррупционных стандартов в этическом кодексе профессионала.

Тексты проблемно-аналитических и (или) практических учебно-профессиональных задач

Задание 1.

Разработайте тренинговую программу адаптации персонала в органах власти.

Задание 2.

Разработайте тренинг антикоррупционного поведения сотрудников органов власти.

Задание 3.

Разработайте алгоритм принятия управленческого решения руководителем органа власти.

Задание 4.

Разработайте план проведения ассессмента в органах власти.


3.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков в ходе промежуточной аттестации

Процедура оценивания знаний (тест)

Предлагаемое количество заданий	20
Последовательность выборки	Определена по разделам
Критерии оценки	- правильный ответ на вопрос
«5» если	правильно выполнено 90-100% тестовых заданий
«4» если	правильно выполнено 70-89% тестовых заданий
«3» если	правильно выполнено 50-69% тестовых заданий

Процедура оценивания знаний (устный ответ)

Предел длительности	10 минут
Предлагаемое количество заданий	2 вопроса
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценки	- требуемый объем и структура - изложение материала без фактических ошибок - логика изложения

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

	- использование соответствующей терминологии - стиль речи и культура речи - подбор примеров их научной литературы и практики
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов
«3» если	требования выполнены частично – не выдержан объем, есть фактические ошибки, нарушена логика изложения, недостаточно используется соответствующая терминологии

Процедура оценивания умений и навыков (решение проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач)

Предлагаемое количество заданий	1
Последовательность выборки	Случайная
Критерии оценки:	- выделение и понимание проблемы - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения - полнота использования источников - наличие авторской позиции - соответствие ответа поставленному вопросу - использование социального опыта, материалов СМИ, статистических данных - логичность изложения - умение сделать квалифицированные выводы и обобщения с точки зрения решения профессиональных задач - умение привести пример - опора на теоретические положения - владение соответствующей терминологией
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов. Затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений
«3» если	требования выполнены частично – пытается обосновать свою точку зрения, однако слабо аргументирует научные положения, практически не способен самостоятельно сформулировать выводы и обобщения, не видит связь с профессиональной деятельностью

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Электронные учебные издания

1. Антонова Н.В. Психология управления : учебное пособие / Антонова Н.В.. — Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. — 270 с. — ISBN 978-5-7598-1453-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89603.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
2. Брянцев И.И. Оценка эффективности деятельности органов власти и служащих : учебное пособие / Брянцев И.И., Гребенникова А.А.. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 81 с. — ISBN 978-5-4487-0497-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82667.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/82667>.
3. Вырупаева Т.В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Вырупаева Т.В., Моськина И.Ю.. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный //



- Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/100096.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
4. Горяйнова Н.М. Психология управления : учебное пособие / Горяйнова Н.М., Горяйнов В.Н.. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
 5. Гребенникова А.А. Инновационные технологии в деятельности органов власти : учебное пособие / Гребенникова А.А., Кирилюк О.Г.. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 103 с. — ISBN 978-5-4487-0606-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88756.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/88756>.
 6. Данилова И.А. Социология и психология управления : учебное пособие / Данилова И.А., Нуриева Р.Н.. — Саратов : Научная книга, 2019. — 98 с. — ISBN 978-5-9758-1781-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81083.html>). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
 7. Королев Л.М. Психология управления : учебное пособие / Королев Л.М.. — Москва : Дашков и К, 2019. — 184 с. — ISBN 978-5-394-03265-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85692.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4.2. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
2. e-Library.ru: Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru/>.
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>.
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/>.
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. – URL: <http://fcior.edu.ru/>.

4.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – URL: <http://dic.academic.ru>.
2. Система информационно-правового обеспечения «Гарант»
3. База данных «Библиотека управления» -Корпоративный менеджмент- [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>
4. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. – URL: <http://ecsocman.hse.ru>

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

5. Система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/>

4.4. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Лицензионное программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных приложений Microsoft Office.
2. Свободно распространяемое программное обеспечение: свободные пакеты офисных приложений Apache Open Office, LibreOffice.

4.5. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, которые оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, и помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП. Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Наименование учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы*	Оснащенность учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы оборудованием и техническими средствами обучения
Учебные аудитории для проведения учебных занятий	Учебная аудитория укомплектована специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, оборудованием и техническими средствами обучения (мобильное мультимедийное оборудование).
Помещение для самостоятельной работы	Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и к ЭБС.

* Номер конкретной аудитории указан в приказе об аудиторном фонде, расписании учебных занятий и расписании промежуточной аттестации.