

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT (ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ)

Направление и направленность (профиль)
39.03.03 Организация работы с молодежью. Организация работы с молодежью

Год набора на ОПОП
2023

Форма обучения
заочная

Владивосток 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Psychology of management (Психология управления)» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (утв. приказом Минобрнауки России от 05.02.2018г. №77) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Колодин Д.В., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра общей и юридической психологии, Dmitriy.Kolodin@vvsu.ru

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра общей и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры общей и юридической психологии от 25.04.2025
, протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Черемискина И.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575498158
Номер транзакции	0000000000E7D299
Владелец	Черемискина И.И.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины формирование у студентов системных представлений о психологических закономерностях руководства различными видами совместной деятельности, психологических особенностях управленческих отношений.

Задачи изучения дисциплины:

1. Формирование системы знаний о теоретических проблемах данной области психологической науки.
2. Изучение методологических подходов и специфики психологии управленческой деятельности.
3. Усвоение возможности применения знаний в практической области.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
39.03.03 «Организация работы с молодежью» (Б-ОР)	ПКВ-1 : Способен организовывать и сопровождать деятельность молодежных организаций, сообществ и объединений, в том числе, специализирующихся на организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи	ПКВ-1.2к : Применяет психолого-педагогические приёмы и техники, современные образовательные технологии и методики, необходимые для работы с различными категориями молодёжи	РД1	Знание	современных приемов и техник управленческого сопровождения различных сообществ и объединений.
			РД3	Навык	разработки элементов проектов и программ в плане управленческого сопровождения организации деятельности в сфере молодежной политики
	ПКВ-3 : Способен разрабатывать элементы программ, проектов, дорожных карт модернизации и совершенствования деятельности в молодежной среде	ПКВ-3.1к : Разрабатывает элементы проектов и программ, методических рекомендаций для организации деятельности в сфере молодежной политики на муниципальном, региональном и федеральном уровне	РД1	Знание	современных приемов и техник управленческого сопровождения различных сообществ и объединений.
			РД2	Умение	применять психолого-педагогические приемы и техники управления в сфере молодежных организаций.
			РД3	Навык	разработки элементов проектов и программ в плане управленческого сопровождения организации деятельности в сфере молодежной политики

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных

российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	Формирование ценностей	Целевые ориентиры
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Воспитание уважения к истории и культуре России	Гуманизм Историческая память и преемственность поколений	Гибкость мышления Решительность Лидерство
Формирование духовно-нравственных ценностей		
Формирование ответственного отношения к труду	Коллективизм Созидательный труд Взаимопомощь и взаимоуважение	Дисциплинированность Системное мышление Эмоциональный интеллект Активная жизненная позиция
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Формирование культуры интеллектуального труда и научной этики	Гуманизм	Креативное мышление
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Формирование навыков публичного выступления и презентации своих идей	Коллективизм Созидательный труд Взаимопомощь и взаимоуважение	Трудолюбие Способность находить, анализировать и структурировать информацию Осознание себя членом общества Самообучение

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Psychology of management (Психология управления) (Б.1.ДВ.В.01) относится к модулю элективные дисциплины, для её освоения требуются компетенции, полученные в рамках изучения предшествующих дисциплин по учебному плану.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо-емкость	Объем контактной работы (час)			СРС	Форма аттестации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная	Внеаудиторная		

						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
39.03.03 Организация работы с молодежью	ЗФО	Б1.ДВ.В	3	4	13	4	8	0	1	0	131	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Психология управления как наука. История и методология.	РД1	1	2	0	26	собеседование.
2	Зарождение и эволюция управленческой мысли.	РД1	1	2	0	26	собеседование.
3	Личность в системе управления: руководитель и подчиненный.	РД1	0	2	0	26	собеседование.
4	Социально-психологические аспекты управления коллективом	РД1, РД2, РД3	1	1	0	26	собеседование.
5	Современные модели и технологии управления. Управление Бизнес-процессами	РД1, РД2, РД3	1	1	0	27	собеседование.
Итого по таблице			4	8	0	131	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Психология управления как наука. История и методология.

Содержание темы: Объект, предмет, цели и задачи психологии управления. Связь с кибернетикой и теорией систем. Основные методологические подходы: системный, ситуационный, процессуальный. Методы исследования в психологии управления. Методы стратегического анализа: SWOT, PEST, SMART.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекционное, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 2 Зарождение и эволюция управленческой мысли.

Содержание темы: Исторические периоды изучения управления. Управленческие концепции Древнего Востока (Конфуцианство, Легизм, Даосизм, Моизм, Сунь-Цзы). Античная Европа (Сократ, Платон, Аристотель, Цицерон). Социальная мысль Средневековья (Августин Блаженный, Фома Аквинский). Эпоха Возрождения и Нового времени (Н. Макиавелли, Т. Гоббс, Дж. Локк). Классические школы управления (школа научного менеджмента, административная школа, школа человеческих отношений).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекционное, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 3 Личность в системе управления: руководитель и подчиненный.

Содержание темы: Тип личности и его учет в управленческой деятельности. Сильные и слабые стороны каждого типа. Мотивация и стимулирование. Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления Б.Ф. Скиннера). Личность подчиненного как объект управления.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 4 Социально-психологические аспекты управления коллективом.

Содержание темы: Формальные и неформальные группы. Закономерности групповой эффективности. Стадии становления группы (формирование, брожение, нормирование, деятельность). Групповая сплоченность и напряженность. Групповое давление и конформизм. Феномен групповой идентичности («Мы» - «Они»).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекционное, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

Тема 5 Современные модели и технологии управления. Управление Бизнес-процессами.

Содержание темы: Системный, ситуационный и процессуальный подходы. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов (BPM, BPMN), нотации визуализации бизнес-процессов. Современные методологии управления: Agile, Scrum, Kanban, Lean, Six Sigma. Модели процессов «как есть» и «как должно быть».

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекционное, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Написание конспекта.

Цель самостоятельной работы: выработка умений и навыков грамотного изложения теории и практических вопросов в письменной форме в виде конспекта.

Конспект (от лат. conspectus — обзор, изложение) — 1) письменный текст, систематически, кратко, логично и связно передающий содержание основного источника информации (статьи, книги, лекции и др.);

2) синтезирующая форма записи, которая может включать в себя план источника информации, выписки из него и его тезисы.

Виды конспектов:

— плановый конспект (план-конспект) — конспект на основе сформированного плана, состоящего из определенного количества пунктов (с заголовками) и подпунктов, соответствующих определенным частям источника информации;

— текстуальный конспект — подробная форма изложения, основанная на выписках из текста-источника и его цитировании (с логическими связями);

— произвольный конспект — конспект, включающий несколько способов работы над материалом (выписки, цитирование, план и др.);

— схематический конспект (контекст-схема) — конспект на основе плана, составленного из пунктов в виде вопросов, на которые нужно дать ответ;

— тематический конспект — разработка и освещение в конспективной форме определенного вопроса, темы;

— опорный конспект (введен В. Ф. Шаталовым) — конспект, в котором содержание источника информации закодировано с помощью графических символов, рисунков, цифр, ключевых слов и др.;

— сводный конспект — обработка нескольких текстов с целью их сопоставления, сравнения и сведения к единой конструкции;

— выборочный конспект — выбор из текста информации на определенную тему.

Формы конспектирования:

— план (простой, сложный) — форма конспектирования, которая включает анализ структуры текста, обобщение, выделение логики развития событий и их сути;

— выписки — простейшая форма конспектирования, почти дословно воспроизводящая текст;

— тезисы — форма конспектирования, которая представляет собой выводы, сделанные на основе прочитанного. Выделяют простые и осложненные тезисы (кроме основных положений, включают также второстепенные);

— цитирование — дословная выписка, которая используется, когда передать мысль автора своими словами невозможно.

Выполнение задания:

1) определить цель составления конспекта;

2) записать название текста или его части;

3) записать выходные данные текста (автор, место и год издания);

4) выделить при первичном чтении основные смысловые части текста;

5) выделить основные положения текста;

6) выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений;

7) последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала;

8) включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания);

9) использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, ручки разного цвета);

10) соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница).

Планируемые результаты самостоятельной работы:

— способность студентов анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных образовательных и исследовательских задач;

— способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Составление карты бизнес-процессов организации.

Цель самостоятельной работы: Освоить принципы процессного подхода в управлении.

- Сформировать навыки описания, анализа и визуализации бизнес-процессов.- Научиться выявлять узкие места и предлагать варианты оптимизации процессов. Виды конспектирования при работе с бизнес-процессами
Текстуальный конспект: подробное описание процесса на основе выписок из учебных материалов, стандартов и регламентов.

Схематизация карты: визуализация процесса в виде блок-схемы с использованием нотаций (BPMN, EPC).

Опорная карта: кодирование этапов процесса с помощью символов, стрелок и ключевых слов.

Формы построения карты процессов:- структурирование процесса на этапы (подпроцессы) с заголовками и подпунктами.- фиксация ключевых элементов процесса (входы/выходы, участники, ресурсы).

Интерпретация карты: формулировка выводов по эффективности процесса и предложений по оптимизации.

Выполнение заданияОпределить цель: зачем строится карта процесса (оптимизация, автоматизация, реинжиниринг).Написать название процесса (например, «Обработка заказа клиента»).Выделить элементы процесса исходя из нотации:Старт (триггер).Основные действия.Решения и ветвления.Результат (выход).Определить ключевые элементы:Участники (роли, отделы).Ресурсы (оборудование, ПО, документы).Показатели (время, стоимость, качество).

Визуализировать процесс с помощью диаграммы (блок-схема, BPMN).Проанализировать процесс: выявить дублирование, задержки, избыточные операции.Предложить улучшения (например, исключение лишних шагов, автоматизация).

Планируемые результаты самостоятельной работыСпособность анализировать и моделировать бизнес-процессы.Умение применять инструменты визуализации (BPMN, блок-схемы).Навыки критической оценки процессов и предложения рациональных улучшений.Готовность использовать ИТ-средства (Draw.io, Visio) для управления на основе процессов.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540297> (дата обращения: 12.03.2025).
2. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538775> (дата обращения: 12.03.2025).
3. Коноваленко, М. Ю. Психология делового общения : учебное пособие для вузов / М. Ю. Коноваленко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 158 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04999-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538219> (дата обращения: 12.03.2025).
4. Островский, Э. В. Психология менеджмента : учебное пособие / Э.В. Островский. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2022. — 240 с. - ISBN 978-5-9558-0340-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1850663> (Дата обращения - 05.09.2025)

7.2 Дополнительная литература

1. Белашева И. В. Психология управления [Электронный ресурс] - 169 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/705207>
2. Куликова (Составитель). Психология успеха в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] , 2017 - 120 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/636898>

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/>
2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
3. Психологическая библиотека - <http://www.psychology.ru>
4. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
5. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>
7. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор

- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Ноутбук SONY VPC-YP2Y1K
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- □ Adobe Acrobat Professional 9.0 Russian
- □ Adobe Flash Player
- □ Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian
- □ Microsoft Windows Professional 7 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT (ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ)

Направление и направленность (профиль)
39.03.03 Организация работы с молодежью. Организация работы с молодежью

Год набора на ОПОП
2023

Форма обучения
заочная

Владивосток 2025

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
39.03.03 «Организация работы с молодежью» (Б-ОР)	ПКВ-1 : Способен организовывать и сопровождать деятельность молодежных организаций, сообществ и объединений, в том числе, специализирующихся на организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи	ПКВ-1.2к : Применяет психолого-педагогические приёмы и техники, современные образовательные технологии и методики, необходимые для работы с различными категориями молодежи
	ПКВ-3 : Способен разрабатывать элементы программ, проектов, дорожных карт модернизации и совершенствования деятельности в молодежной среде	ПКВ-3.1к : Разрабатывает элементы проектов и программ, методических рекомендаций для организации деятельности в сфере молодежной политики на муниципальном, региональном и федеральном уровне

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-1 «Способен организовывать и сопровождать деятельность молодежных организаций, сообществ и объединений, в том числе, специализирующихся на организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код	Тип	Результат	
ПКВ-1.2к : Применяет психолого-педагогические приёмы и техники, современные образовательные технологии и методики, необходимые для работы с различными категориями молодежи	РД 1	Знание	современных приемов и техник управленческого сопровождения различных сообществ и объединений.	перечисляет современные приемы и техники управленческого сопровождения различных сообществ и объединений.
	РД 3	Навык	разработки элементов проектов и программ в плане управленческого сопровождения организации деятельности в сфере молодежной политики	демонстрирует элементы проектов и программ управленческого сопровождения организации деятельности в сфере молодежной политики.

Компетенция ПКВ-3 «Способен разрабатывать элементы программ, проектов, дорожных карт модернизации и совершенствования деятельности в молодежной среде»

Таблица 2.2 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения
--	-----------------------------------	--

	Ко д ре з- та	Ти п ре з- та	Результат	
ПКВ-3.1к : Разрабатывает элементы проектов и программ, методических рекомендаций для организации деятельности в сфере молодежной политики на муниципальном, региональном и федеральном уровне	РД 1	Знание	современных приемов и техник управленческого сопровождения различных сообществ и объединений.	перечисляет современные приемы и техники управленческого сопровождения различных сообществ и объединений.
	РД 2	Умение	применять психолого-педагогические приемы и техники управления в сфере молодежных организаций.	определяет приемы и техники, которые можно применить для управления в сфере молодежных организаций.
	РД 3	Навык	разработки элементов проектов и программ в плане управленческого сопровождения организации деятельности в сфере молодежной политики	демонстрирует элементы проектов и программ управленческого сопровождения организации деятельности в сфере молодежной политики.

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения		Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Заочная форма обучения				
РД1	Знание : современных приемов и техник управленческого сопровождения различных сообществ и объединений.	1.1. Психология управления как наука. История и методология.	Тест	Собеседование
		1.2. Зарождение и эволюция управленческой мысли.	Тест	Собеседование
		1.3. Личность в системе управления: руководитель и подчиненный.	Тест	Собеседование
		1.4. Социально-психологические аспекты управления коллективом	Тест	Собеседование
		1.5. Современные модели и технологии управления. Управление Бизнес-процессами	Тест	Собеседование
РД2	Умение : применять психолого-педагогические приемы и техники управления в сфере молодежных организаций.	1.4. Социально-психологические аспекты управления коллективом	Тест	Собеседование
		1.5. Современные модели и технологии управления. Управление Бизнес-процессами	Тест	Собеседование
РД3	Навык : разработки элементов проектов и программ в плане управленческого	1.4. Социально-психологические аспекты управления коллективом	Тест	Собеседование

	кого сопровождения организации деятельности в сфере молодежной политики	1.5. Современные модели и технологии управления. Управление Бизнес-процессами	Тест	Собеседование
--	---	---	------	---------------

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство												Итого
	Собеседование	Тест											
Лекции													
Лабораторные занятия													
Практические занятия	50												50
Самостоятельная работа	30												30
ЭОС													
Промежуточная аттестация		20											20
Итого	80	20											100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Критерии оценки

Сумма баллов	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

от 7 6 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 6 1 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 4 1 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 4 0	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обладает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Примерный перечень вопросов по темам

Вопросы к собеседованию

1. Подход Six Sigma. Специфика, основные принципы. Особенности командообразования
2. Принцип совмещения Pest и SWOT -анализов.
3. Предпосылки формирования и исследования механизма свой-чужой
4. Сплоченность группы и принципы организации сплоченности
5. Смысл выделения неформальных групп в организации
6. Канбан – подход. Основные правила, основа подхода.
7. Четыре типа поведения при конформизме
8. Условия, формирующие групповое давление и конформизм
9. История психологии управления и основные теоретические подходы в управлении. Процессуальный, функциональный подходы.

10. Lean-подход. Суть подхода. Сильные, слабые стороны. 7 основных принципов. Виды потерь. Этапы внедрения методологии.
11. Scrum – подход. Суть метода. Применение, сильные и слабые стороны.
12. Agile – подход. Основные принципы, особенности.
13. Психология управления как наука.
14. Групповое давление и конформизм
15. Стадии становления неформальной группы
16. Подход к построению бизнес-процессов. Инжиниринг, реинжиниринг.
17. Участники реинжиниринговой деятельности и их функции
18. Алгоритм построения карты бизнес-процессов, апробация построенной модели.
19. Суть и особенности неформальных групп
20. Алгоритм и основные этапы реинжиниринга
21. Компоненты групповой идентичности
22. Социальные группы и закономерности групповой эффективности
23. Симбиоз методологий управления. Основные примеры.
24. Принципы реализации реинжиниринга БП. В какой ситуации необходим?
25. Теория человеческого капитала
26. Виды реинжиниринга
27. Основные нотации бизнес-процессов
28. Концепция развития человеческих ресурсов
29. Виды бизнес-процессов, описание.
30. Психология управления в системе наук
31. Роль кибернетики в психологии управления
32. Характеристики формальных групп
33. Объект, предмет и задачи психологии управления
34. Основные категории психологии управления: уровни управления, функции управления, субъект управления, объект управления, успешность управления.
35. Классификация социальных групп Г. Хаймена
36. Функции и структура управления
37. Бизнес-процессы. Определение, отличительные особенности
38. Специфика социальных отношений для построения управленческих связей. Соотношение этих отношений. (субординация, координация, дисциплина, инициатива)
39. Два подхода к процессному управлению. Особенности и сферы применения, сильные и слабые стороны
40. Реинжиниринг бизнес-процессов. Суть процесса, примеры. Отличие от инжиниринга Бизнес процессов.
41. Научная методология психологии управления
42. Системный подход и системное мышление в управлении
43. Кибернетика в психологии управления. Процессный подход.
44. Последствия реинжиниринга бизнес-процессов
45. Цель, задачи, функции инжиниринга бизнес-процессов
46. Показатели оценки эффективности бизнес-процессов
47. Методологии интеграции процессов. Специфика работы с людьми, технологиями, процессами при интеграции бизнес-процессов.
48. Подходы к стратегии управления. Специфика, области применения и функциональные особенности методик. Особенности целеполагания в управлении.
49. Ошибки при проведении реинжиниринга бизнес-процессов

Краткие методические указания

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный

устный опрос (собеседование) по выполненным заданиям предыдущей темы. Также устное собеседование проводится во время практических занятий в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы.

Собеседование - это развернутый ответ студента, который должен представлять собой связанное, логически последовательное сообщение на заданную тему, должен показывать умение студента раскрывать тему, применять определения, грамотно использовать терминологию. Критериями оценивания являются: полнота и правильность ответа, степень осознанности и понимания изученного материала, логика изложения материала, корректное языковое оформление ответа.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	28-30	Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4	25-27	Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
3	21-24	Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке выводов; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2	15-20	Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и выводов, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» свидетельствует о недостатках в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

5.2 Итоговый тест

Тестовые задания:

1. Какое методологическое следствие можно сделать, если в контрольной группе эксперимента по изучению группового давления наблюдается рост конформности?

- а) Экспериментальная методика была применена неверно
- б) Контрольная группа была подобрана некорректно
- в) Проявился эффект воздействия внешних неучитываемых факторов
- г) Гипотеза исследования полностью опровергнута

2. Ключевое отличие подходов Тейлора и Мэйо заключается в:

- а) Разном отношении к иерархическим структурам
- б) Разных методах измерения производительности труда
- в) Разном понимании природы работника и его мотивации
- г) Разном понимании роли денежного стимулирования

3. Какой шаг при проведении реинжиниринга будет методологической ошибкой?

- а) Делегирование полномочий исполнителям
- б) Попытка улучшить существующий процесс вместо его перепроектирования
- в) Объединение рабочих процедур
- г) Построение модели процессов «как есть»

4. Рост напряжённости при внедрении Scrum лучше всего объясняется стадией группового развития:

- а) Формирования
- б) Брожения

- в) Деятельности
г) Нормирования

5. Сравните «негативизм» и «нонконформизм» как типы реакции на групповое давление. Какой из них является конструктивным для группы в долгосрочной перспективе?

- а) Нонконформизм, так как может привнести в группу новые идеи.
а) Негативизм, так как приводит к быстрому разрешению конфликта.
в) Оба деструктивны.
г) Оба одинаково конструктивны.

6. Явление, когда сотрудник разделяет нормы группы, к которой не принадлежит формально, называется:

- а) Конформизм
б) Идентификация с референтной группой
в) Негативизм
г) Групповая идентификация

7. С точки зрения процессного подхода, недостатком функциональной структуры организации является:

- а) Высокая гибкость и скорость реакции на запросы клиентов.
б) Чрезмерная ориентация на потребности клиента.
в) Локальная оптимизация и отсутствие ответственного за конечный результат.
г) Отсутствие иерархии.

8. Ключевой принцип Agile, противостоящий «жёсткости» водопадной модели:

- а) Приоритет людей и взаимодействий
б) Следование детальному плану
в) Предельно отсроченное принятие решений
г) Работа на совместное вознаграждение

9. Самостоятельное согласование действий между отделами характеризует отношения:

- а) Дисциплины
б) Инициативы
в) Координации
г) Субординации

10. Принцип взаимосвязи элементов в системном подходе иллюстрируется концепцией:

- а) Автономности элементов
б) Стремления к неупорядоченности
в) Взаимозависимости компонентов системы
г) Закрытых систем

11. Разработка ненужной функциональности из-за группового давления относится к потерям:

- а) Дефектов
б) Лишней обработки
в) Перепроизводства
г) Перемещений

12. Улучшение показателей в контрольной группе ставит под сомнение чистоту эксперимента из-за:

- а) Групповой сплочённости
б) Эффекта Хоторна
в) Эффекта «МЫ» — ОНИ»
г) Социальной фасилитации

13. Характерная предпосылка реинжиниринга:

- а) Полная смена руководства

- б) Глубокий кризис предприятия
- в) Тенденция ухудшения показателей
- г) Необходимость немедленного сокращения издержек

14. Основная управленческая проблема неформальных групп по Мэйо:

- а) Упрощение системы контроля
- б) Гарантированный рост производительности
- в) Конфликт управленческих субкультур
- г) Устранение необходимости в формальном лидере

15. Ужесточение налогового законодательства в PEST-анализе относится к факторам:

- а) Экономическим
- б) Социальным
- в) Технологическим
- г) Политическим

16. Принцип Тейлора о быстром вознаграждении направлен на:

- а) Развитие корпоративного духа
- б) Непосредственную связь усилий и результата
- в) Снижение роли денежной мотивации
- г) Усиление социальных связей

17. «Владелец процесса» в реинжиниринге отвечает за:

- а) Разработку технических заданий
- б) Контроль за дисциплиной исполнителей
- в) Результаты и эффективность процесса
- г) Выполнение большинства операций процесса

18. Кросс-функциональная блок-схема (Swimlanes) эффективна для:

- а) Проведения психологического тестирования
- б) Расчёта экономических показателей
- в) Визуализации распределения ответственности
- г) Анализа личностных качеств сотрудников

19. Потери от ожидания в Lean связаны с:

- а) Ошибками планирования
- б) Неоправданными простоями
- в) Несовершенством технологий
- г) Избыточным производством

20. Концепция «научного управления» Тейлора вносит вклад в современный менеджмент прежде всего через:

- а) Игнорирование социальных потребностей работников.
- б) Доказательство того, что только денежная мотивация является эффективной.
- в) Отрицание необходимости менеджмента как такового.
- г) Идею изучения трудовых процессов, их оптимизации.

21. Роль «Мастера Чёрного пояса» в Six Sigma включает:

- а) Обучение основам методологии
- б) Выполнение простых операций
- в) Контроль за изменениями и руководство командой
- г) Эпизодическое участие в проектах

22. Формальную группу характеризует:

- а) Неформальные санкции
- б) Негласное лидерство
- в) Чёткая структура и цели
- г) Спонтанность образования

23. Стадия «Нормирования» в развитии группы характеризуется:

- а) Распределением ролей

- б) Формированием близких связей
- в) Осторожностью во взаимодействиях
- г) Высокой конфликтностью

24. Эмоциональный компонент групповой идентичности проявляется в:

- а) Демонстрации группового поведения
- б) Переживании чувства общности
- в) Сравнении с другими группами
- г) Осознании принадлежности к группе

25. Внутренний конформизм характеризуется:

- а) Активным отстаиванием своей позиции
- б) Внешним согласием при внутреннем несогласии
- в) Искренним принятием групповых норм
- г) Полной независимостью от группы

26. Потребность в принадлежности по Маслоу удовлетворяется через:

- а) Признание заслуг
- б) Социальные взаимодействия
- в) Карьерный рост
- г) Высокий заработок

27. Культурный фактор влияет на конформизм как аспект:

- а) Организационный
- б) Личностный
- в) Экономический
- г) Ситуативный

28. Гибкие методологии (Agile) основаны на:

- а) Детальном планировании всего проекта на годы вперед
- б) Полном отсутствии плана
- в) Решении всех вопросов только одним руководителем
- г) Итеративной разработке с участием заказчика

29. Что такое бизнес-процесс?

- а) Разделение труда на отдельные задачи
- б) Должностная инструкция сотрудника
- в) Визуализация агрегатно-поточной технологической линии
- г) Устойчивая совокупность взаимосвязанных процедур, направленная на достижение цели

30. К техническому уровню управления относятся:

- а) Внешние консультанты
- б) Мастера и бригадиры
- в) Руководители среднего звена
- г) Топ-менеджеры

31. Горизонтальные связи характерны для отношений:

- а) Подчинения
- б) Координации
- в) Дисциплины
- г) Субординации

32. Эффективность управления в зависимости от ситуации обосновывает:

- а) Процессуальный подход
- б) Ситуационный подход
- в) Административный подход
- г) Системный подход

33. Концепция управления человеческими ресурсами акцентирует:

- а) Стандартизацию заданий
- б) Добровольную вовлечённость

- в) Автоматизацию процессов
г) Жёсткий контроль
- 34. Функция мотивации в процессуальном подходе относится к:**
а) Планированию
б) Контролю
в) Руководству
г) Организации
- 35. «Аномия» по Дюркгейму означает:**
а) Высокий конформизм
б) Авторитаризм
в) Распад социальных норм
г) Чрезмерную сплочённость
- 36. Подчинение групповому давлению – это:**
а) Идентификация
б) Конформизм
в) Аффилиация
г) Инициатива
- 37. Принцип реинжиниринга, который НЕ следует применять:**
а) Делегирование полномочий
б) Увеличение согласований
в) Устранение неэффективных операций
г) Концентрация ответственности
- 38. Модель «как есть» описывает:**
а) Процессы конкурентов
б) Идеальное состояние
в) Текущее состояние процессов
г) Вспомогательные процессы
- 39. Основоположниками теории бизнес-процессов являются:**
а) Хаммер и Чампи
б) Мэйо и Маслоу
в) Тейлор и Файоль
- 40. Кибернетический подход рассматривает управление как:**
а) Материальное стимулирование
б) Регулирование информационных потоков
в) Формирование культуры
г) Контроль дисциплины
- 41. Человеческий капитал анализируется по аналогии с:**
а) Природными ресурсами
б) Интеллектуальной собственностью
в) Финансовым капиталом
г) Основными фондами
- 42. Принцип «ориентации на потребителя» в Six Sigma означает:**
а) Снижение издержек производства
б) Стандартизацию продукции
в) Учёт потребностей целевой аудитории
г) Максимизацию прибыли
- 43. SWOT-анализ включает анализ:**
а) Сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.
б) Только сильных сторон.
в) Всех финансовых и управленческих показателей.
г) Результаты глубокого интервьюирования сотрудников организации.

- 44. К мягким компонентам в модели «7-S» относятся:**
- а) Стратегия и структура
 - б) Системы и навыки
 - в) Совместные ценности и стиль
 - г) Структура и системы

45. Эффект, когда само осознание наблюдения влияет на поведение работников, называется:

- а) Групповой поляризацией
- б) Социальной леностью
- в) Хоторнским эффектом
- г) Социальной фасилитацией

Краткие методические указания

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.

Тестовые задания содержат вопросы, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве правильного ответа выбрать один индекс (цифровое обозначение). Заданий, где правильный вариант отсутствует, в тесте не предусмотрено.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	35-40	Критерии выставления оценок за тест, состоящий из 45 вопросов. Время выполнения работы: 45-50 минут. Оценка отлично – 40-44 правильных ответов.
4	30-34	Оценка «хорошо» - 35-39 правильных ответов
3	25-29	Оценка «удовлетворительно» - 28-34 правильных ответов
2	1-24	Оценка «неудовлетворительно» - менее 27 правильных ответов