

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Томский государственный педагогический университет»
(ТГПУ)**

УТВЕРЖДАЮ

Декан ТЭФ

Е.В. Колесникова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Психология и социология управления

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент в социальной сфере

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) утверждена на заседании кафедры проектного менеджмента «01» сентября 2025 г.

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) одобрена учебно-методической комиссией факультета «01» сентября 2025 г.

1. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОП)

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.05
1.1	Дисциплины (модули) и практики, содержательно связанные с данной дисциплиной (модулем):
1.1.1	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
1.1.2	Социальные службы в РФ

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ПК-3 Способен определить цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками	ИПК-3.1 Демонстрирует умение выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации ИПК-3.2 Демонстрирует умение оценивать ресурсы, необходимые для эффективного функционирования подразделения ИПК-3.3 Демонстрирует умение описывать бизнес-процессы с учетом рисков ИПК-3.4 Владеет знаниями современных инструментов управления человеческими ресурсами	Знать: -стратегические цели организации; -нормативные документы по управлению рисками. Уметь: -ставить цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации. Владеть: -методами и инструментарием определения целей и задач подразделений на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками.

3. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

№ п/п	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Всего часов	ПП
Раздел 1. Тема №1. Социально-психологические аспекты современного управления.				
1.1	Предмет, сущность, содержание психологии и социологии управления. Человек как работник, личность, элемент социальной организации. Социально-психологический анализ теории управления. Современные тенденции развития социальной солидарности. /Лек/	8	2	—
1.2	Предмет, сущность, содержание психологии и социологии управления. Человек как работник, личность, элемент социальной организации. Социально-психологический анализ теории управления. Современные тенденции развития социальной солидарности. /Пр/	8	2	—
1.3	Предмет, сущность, содержание психологии и социологии управления. Человек как работник, личность, элемент социальной организации. Социально-психологический анализ теории управления. Современные тенденции развития социальной солидарности. /Ср/	8	8	—
Раздел 2. Тема №2. Основные концепции современного управления.				
2.1	Экономический подход к управлению: управление трудовыми ресурсами. Парадигма научной организации труда. Нормирование труда, стимулирование, отбор способных работников. Органический подход к управлению: от управления персоналом к управлению трудовыми ресурсами. Парадигма человеческих отношений. Изучение специфики потребностей, разработка различных программ, ориентированных на различные потребности. Парадигма контрактации индивидуальной ответственности. Обучение, создание условий для самоорганизации сотрудников. Гуманистический подход: управление человеком. Парадигма социального или командного менеджмента. Адаптация человека в организации, развитие культуры организации, задание ценностей, формирование правил и норм. Создание команд. /Лек/	8	2	—

2.2	Экономический подход к управлению: управление трудовыми ресурсами. Парадигма научной организации труда. Нормирование труда, стимулирование, отбор способных работников. Органический подход к управлению: от управления персоналом к управлению трудовыми ресурсами. Парадигма человеческих отношений. Изучение специфики потребностей, разработка различных программ, ориентированных на различные потребности. Парадигма контрактации индивидуальной ответственности. Обучение, создание условий для самоорганизации сотрудников. Гуманистический подход: управление человеком. Парадигма социального или командного менеджмента. Адаптация человека в организации, развитие культуры организации, задание ценностей, формирование правил и норм. Создание команд. /Пр/	8	2	—
2.3	Экономический подход к управлению: управление трудовыми ресурсами. Парадигма научной организации труда. Нормирование труда, стимулирование, отбор способных работников. Органический подход к управлению: от управления персоналом к управлению трудовыми ресурсами. Парадигма человеческих отношений. Изучение специфики потребностей, разработка различных программ, ориентированных на различные потребности. Парадигма контрактации индивидуальной ответственности. Обучение, создание условий для самоорганизации сотрудников. Гуманистический подход: управление человеком. Парадигма социального или командного менеджмента. Адаптация человека в организации, развитие культуры организации, задание ценностей, формирование правил и норм. Создание команд. /Ср/	8	8	—
Раздел 3. Тема №3. Организационная культура (ОК).				
3.1	Многообразие понятия «культура». Элементы ОК. Суб и контр культура. Философия организации и ее имидж. Функции культуры. Обобщающие типы ОК. Типология У. Оучи: рыночная, бюрократическая, клановая ОК. Современные концепции управления и соответствующие им культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская. Типология С. Хонди: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности. Типология Г. Хофштеда: индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность, женственность. Типология Дж. Соненфельда: четыре типа ОК, в зависимости от условий внешней среды и карьерного роста. Специальные типы и специфические акценты ОК. Дистанция власти – неопределенность как важнейшие показатели (Г. Хофшted). Внешняя или внутренняя направленность как два основополагающих признака (У. Оучи). Саморазвитие ОК. Взаимодействие ОК. Специальные типы ОК. Культура отношений с женщинами. /Лек/	8	2	—
3.2	Многообразие понятия «культура». Элементы ОК. Суб и контр культура. Философия организации и ее имидж. Функции культуры. Обобщающие типы ОК. Типология У. Оучи: рыночная, бюрократическая, клановая ОК. Современные концепции управления и соответствующие им культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская. Типология С. Хонди: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности. Типология Г. Хофштеда: индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность, женственность. Типология Дж. Соненфельда: четыре типа ОК, в зависимости от условий внешней среды и карьерного роста. Специальные типы и специфические акценты ОК. Дистанция власти – неопределенность как важнейшие показатели (Г. Хофшted). Внешняя или внутренняя направленность как два основополагающих признака (У. Оучи). Саморазвитие ОК. Взаимодействие ОК. Специальные типы ОК. Культура отношений с женщинами. /Пр/	8	2	—
3.3	Многообразие понятия «культура». Элементы ОК. Суб и контр культура. Философия организации и ее имидж. Функции культуры. Обобщающие типы ОК. Типология У. Оучи: рыночная, бюрократическая, клановая ОК. Современные концепции управления и соответствующие им культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская. Типология С. Хонди: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности. Типология Г. Хофштеда: индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность, женственность. Типология Дж. Соненфельда: четыре типа ОК, в зависимости от условий внешней среды и карьерного роста. Специальные типы и специфические акценты ОК. Дистанция власти – неопределенность как важнейшие показатели (Г. Хофшted). Внешняя или внутренняя направленность как два основополагающих признака (У. Оучи). Саморазвитие ОК. Взаимодействие ОК. Специальные типы ОК. Культура отношений с женщинами. /Ср/	8	8	—
Раздел 4. Тема №4. Психологические закономерности управления.				

4.1	Психологические законы управления. Закон неопределенности отклика. Закон неадекватности взаимного восприятия. Закон неадекватности самооценки. Закон искажения информации. Психологический анализ профессиональной деятельности. Дифференциация профессий по классам. Профессиограмма. Психограмма. Количественные оценки закономерностей трудовой деятельности. /Лек/	8	1	—
4.2	Психологические законы управления. Закон неопределенности отклика. Закон неадекватности взаимного восприятия. Закон неадекватности самооценки. Закон искажения информации. Психологический анализ профессиональной деятельности. Дифференциация профессий по классам. Профессиограмма. Психограмма. Количественные оценки закономерностей трудовой деятельности. /Пр/	8	2	—
4.3	Психологические законы управления. Закон неопределенности отклика. Закон неадекватности взаимного восприятия. Закон неадекватности самооценки. Закон искажения информации. Психологический анализ профессиональной деятельности. Дифференциация профессий по классам. Профессиограмма. Психограмма. Количественные оценки закономерностей трудовой деятельности. /Ср/	8	8	—
Раздел 5. Тема №5. Качества руководителя.				
5.1	Выделение идеальных типов руководителей: достоинства и недостатки подхода. Общая типология качеств идеального менеджера по биологическим и социально-экономическим характеристикам. Типология качеств по М. Шоу: биографические, способности, личностные. Градации качеств по личностным, деловым и профессиональным характеристикам. Позитивные качества руководителя: перечни наиболее эффективных характеристик по О. Тиду, Дж. Ханту, Дж. Адаиру. Обобщенные системы оценки качеств как требования к методам руководства. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана. Разработка системы оценочных качеств передовыми российскими предприятиями. Типология отрицательных качеств: основные перечни недостатков. П. Друкер: кого нельзя назначать на должность менеджера. /Лек/	8	1	—
5.2	Выделение идеальных типов руководителей: достоинства и недостатки подхода. Общая типология качеств идеального менеджера по биологическим и социально-экономическим характеристикам. Типология качеств по М. Шоу: биографические, способности, личностные. Градации качеств по личностным, деловым и профессиональным характеристикам. Позитивные качества руководителя: перечни наиболее эффективных характеристик по О. Тиду, Дж. Ханту, Дж. Адаиру. Обобщенные системы оценки качеств как требования к методам руководства. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана. Разработка системы оценочных качеств передовыми российскими предприятиями. Типология отрицательных качеств: основные перечни недостатков. П. Друкер: кого нельзя назначать на должность менеджера. /Пр/	8	2	—
5.3	Выделение идеальных типов руководителей: достоинства и недостатки подхода. Общая типология качеств идеального менеджера по биологическим и социально-экономическим характеристикам. Типология качеств по М. Шоу: биографические, способности, личностные. Градации качеств по личностным, деловым и профессиональным характеристикам. Позитивные качества руководителя: перечни наиболее эффективных характеристик по О. Тиду, Дж. Ханту, Дж. Адаиру. Обобщенные системы оценки качеств как требования к методам руководства. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана. Разработка системы оценочных качеств передовыми российскими предприятиями. Типология отрицательных качеств: основные перечни недостатков. П. Друкер: кого нельзя назначать на должность менеджера. /Ср/	8	8	—
Раздел 6. Тема №6. Власть и лидерство.				
6.1	Понятие власти. Основы власти. Прочность власти в современных организациях. Понятие лидерства. Этапы развития управленческих отношений: ранний технократизм, классический технократизм, гуманистический технократизм, гуманистический подход. Эволюция управленческих отношений. Типы лидеров: по направленности, по ориентированности на определенный характер действий. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства. /Лек/	8	2	—
6.2	Понятие власти. Основы власти. Прочность власти в современных организациях. Понятие лидерства. Этапы развития управленческих отношений: ранний технократизм, классический технократизм, гуманистический технократизм, гуманистический подход. Эволюция управленческих отношений. Типы лидеров: по направленности, по ориентированности на определенный характер действий. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства. /Пр/	8	2	—

6.3	Понятие власти. Основы власти. Прочность власти в современных организациях. Понятие лидерства. Этапы развития управленческих отношений: ранний технократизм, классический технократизм, гуманистический технократизм, гуманистический подход. Эволюция управленческих отношений. Типы лидеров: по направленности, по ориентированности на определенный характер действий. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства. /Ср/	8	8	–
Раздел 7. Тема №7. Поведенческие концепции лидерства.				
7.1	Содержание. Стили руководство по К. Левину: автократический, демократический, либеральный. Стили руководства по Д. МакГрегору. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта. Стили руководства, выделяемые университетом штата Огайо. Стили руководства по Блейку – Моутону. Стили руководства по Танненбауму – Шмидту. /Лек/	8	2	–
7.2	Содержание. Стили руководство по К. Левину: автократический, демократический, либеральный. Стили руководства по Д. МакГрегору. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта. Стили руководства, выделяемые университетом штата Огайо. Стили руководства по Блейку – Моутону. Стили руководства по Танненбауму – Шмидту. /Пр/	8	2	–
7.3	Содержание. Стили руководство по К. Левину: автократический, демократический, либеральный. Стили руководства по Д. МакГрегору. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта. Стили руководства, выделяемые университетом штата Огайо. Стили руководства по Блейку – Моутону. Стили руководства по Танненбауму – Шмидту. /Ср/	8	8	–
Раздел 8. Тема №8. Ситуационное лидерство.				
8.1	Содержание. Стили руководство по Ф. Фидлеру. Стили руководства по Дж. Адаиру. Ситуационное лидерство П. Херсея и К. Бланшарда. Модель руководства по К. Аргирису. Ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Джаго. /Лек/	8	2	–
8.2	Содержание. Стили руководство по Ф. Фидлеру. Стили руководства по Дж. Адаиру. Ситуационное лидерство П. Херсея и К. Бланшарда. Модель руководства по К. Аргирису. Ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Джаго. /Пр/	8	1	–
8.3	Содержание. Стили руководство по Ф. Фидлеру. Стили руководства по Дж. Адаиру. Ситуационное лидерство П. Херсея и К. Бланшарда. Модель руководства по К. Аргирису. Ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Джаго. /Ср/	8	8	–
Раздел 9. Тема № 9. Управление конфликтами.				
9.1	Понятие и общая концепция конфликтов. Многообразие определений. Концепция конфликтного общества Р. Дарендорфа. Виды конфликтов по типу субъектов. Типология М. Дойча. Внешние причины конфликта по Л. Козеру, Р. Дарендорфу; схема анализа организационных причин. Модифицированная модель внутриличностного конфликта К. Левина. Структурная или статическая модель конфликта. Формы производственных конфликтов: клика, интрига, забастовка, саботаж. Динамическая модель конфликта: общая схема, зависимость напряженности, соотношения личностной и деловой сфер от времени протекания. Этапы развития конфликта. Стратегии поведения в конфликте – сетка Томаса-Килмена. Психологическая защита от конфликтов: внутренние источники, примеры. Этапы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов (предконфликтов). /Лек/	8	2	–
9.2	Понятие и общая концепция конфликтов. Многообразие определений. Концепция конфликтного общества Р. Дарендорфа. Виды конфликтов по типу субъектов. Типология М. Дойча. Внешние причины конфликта по Л. Козеру, Р. Дарендорфу; схема анализа организационных причин. Модифицированная модель внутриличностного конфликта К. Левина. Структурная или статическая модель конфликта. Формы производственных конфликтов: клика, интрига, забастовка, саботаж. Динамическая модель конфликта: общая схема, зависимость напряженности, соотношения личностной и деловой сфер от времени протекания. Этапы развития конфликта. Стратегии поведения в конфликте – сетка Томаса-Килмена. Психологическая защита от конфликтов: внутренние источники, примеры. Этапы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов (предконфликтов). /Пр/	8	1	–

9.3	Понятие и общая концепция конфликтов. Многообразие определений. Концепция конфликтного общества Р. Дарендорфа. Виды конфликтов по типу субъектов. Типология М. Дойча. Внешние причины конфликта по Л. Козеру, Р. Дарендорфу; схема анализа организационных причин. Модифицированная модель внутриличностного конфликта К. Левина. Структурная или статическая модель конфликта. Формы производственных конфликтов: клика, интрига, забастовка, саботаж. Динамическая модель конфликта: общая схема, зависимость напряженности, соотношения личностной и деловой сфер от времени протекания. Этапы развития конфликта. Стратегии поведения в конфликте – сетка Томаса-Килмена. Психологическая защита от конфликтов: внутренние источники, примеры. Этапы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов (предконфликтов). /Ср/	8	9	–
Раздел 10. Тема №10. Психология переговорного процесса.				
10.1	Переговоры как образ мышления и стиль жизни. Подготовка к переговорам: предложения, анализ позиции и личности контрагента, альтернативы. Стратегии переговорного процесса по Дж. Ниренбергу. Психологические ловушки. /Лек/	8	2	–
10.2	Переговоры как образ мышления и стиль жизни. Подготовка к переговорам: предложения, анализ позиции и личности контрагента, альтернативы. Стратегии переговорного процесса по Дж. Ниренбергу. Психологические ловушки. /Пр/	8	2	–
10.3	Переговоры как образ мышления и стиль жизни. Подготовка к переговорам: предложения, анализ позиции и личности контрагента, альтернативы. Стратегии переговорного процесса по Дж. Ниренбергу. Психологические ловушки. /Ср/	8	8	–

Примечание: ПП – практическая подготовка.

4. ТРУДОЁМКОСТЬ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ФОРМАМ КОНТРОЛЯ

Объем в зачетных единицах: 4 з.е., в академических часах: 144 акад. час.

Формы контроля в семестрах:

экзамены 8

Вид занятий	Распределение по семестрам (в академических часах)							
	Итого				8			
	РУП		РПД		РУП		РПД	
	Всего	ПП	Всего	ПП	Всего	ПП	Всего	ПП
Лекции	18	–	18	–	18	–	18	–
Практические занятия	18	–	18	–	18	–	18	–
Самостоятельная работа	81	–	81	–	81	–	81	–
Промежуточная аттестация	27	–	27	–	27	–	27	–
Итого часов	144	–	144	–	144	–	144	–

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Учебная литература *

№ п/п	Автор(ы), составитель(и)	Заглавие	Издательство, год, количество страниц
1	Филонов Н. Г.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие : электронный ресурс (http://fulltext.tspu.ru/OA/m2015-28.pdf)	Томск: Изд-во ТГПУ, 2015. – 68 с.
2	Базаров Т. Ю.	Управление персоналом: учебное пособие для среднего профессионального образования	Москва: Академия, 2008. – 218, [1] с.
3	Гингер С., пер. Ребеко Т. А.	Гештальт. Искусство контакта. Новый оптимистический подход к человеческим отношениям: электронный ресурс (http://www.iprbookshop.ru/7373.html)	Москва: Пер Сэ, 2002. – 320 с.

5.2. Перечень электронных образовательных ресурсов, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения учебной дисциплины (модуля) *

1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (https://elibrary.ru/)
2	Научная библиотека им. А.М. Волкова ТГПУ (https://libserv.tspu.edu.ru/)
3	УИС Россия (Университетская информационная система РОССИЯ) (http://uisrussia.msu.ru)

5.3. Перечень программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства), используемого при осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине (модулю)

1	Офисный пакет Microsoft Office Проприетарное (коммерческое) программное обеспечение на базе операционной системы Windows, включающее текстовый процессор Word, табличный процессор Excel, программу подготовки презентаций PowerPoint и систему управления базами данных Access.
2	Стандартный офисный пакет Свободно распространяемое и/или проприетарное (коммерческое) программное обеспечение, включающее текстовый процессор, табличный процессор, программу подготовки презентаций.
3	Справочно-правовая информационная система Информационная система, программно-информационный комплекс которой включает в себя информационные базы правовой информации (текстов указов, постановлений и решений различных государственных органов, нормативных документов и т.п.) и программные средства, позволяющие специалисту производить поиск, выборку и печать правовой информации.

* Примечание к разделу.

Дата обращения к электронным учебным изданиям (включая электронные издания из электронных библиотечных систем), электронным образовательным ресурсам, современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам совпадает с датой утверждения рабочей программы учебной дисциплины (модуля).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

6.1. Учебная аудитория для проведения:

- занятий лекционного типа,
- занятий семинарского (практического) типа,
- групповых и индивидуальных консультаций,
- текущего контроля и промежуточной аттестации.

ОСНАЩЕНИЕ:

Учебная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, для проведения занятий лекционного типа, практических занятий (семинарского типа), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Для проведения занятий лекционного типа обучающимся предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

6.2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся.

ОСНАЩЕНИЕ:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные учебной мебелью. Рабочие места обучающихся оборудованы компьютерной техникой и подключены в локальную вычислительную сеть, в т.ч. с использованием беспроводного Wi-Fi подключения, с возможностью выхода в глобальную сеть Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду.

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:

Комплект свободно распространяемого программного обеспечения или проприетарного (коммерческого) программного обеспечения, включая

- браузер,
- просмотрщики pdf- и djvu-файлов,
- офисный пакет (в т.ч. текстовый процессор, табличный процессор, программа подготовки презентаций).

6.3. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Методические рекомендации для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)

В соответствии с учебным планом соответствующего направления подготовки дисциплина «Психология и социология управления» изучается студентами в 8 семестре.

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на семинарах, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки, формулы, схемы, таблицы. Управление человеческими ресурсами как наука использует свою терминологию, категориальный, графический и экономико-математический аппараты, которыми студент должен научиться пользоваться и применять по ходу записи лекции. Культура записи лекции – один из важнейших факторов успешного и творческого овладения знаниями современного управления человеческими ресурсами, а также анализу экономическим проблемам общества. Последующая работа над текстом лекции воскрешает в памяти ее содержание. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут)

для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции в основном нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Семинарское занятие по психологии и социологии управления – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на семинарском занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов управления человеческими ресурсами, и уметь их применить для аргументированной и доказательной оценки различных общественных и экономических процессов и явлений, происходящих в современном мире. Участие в семинаре позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач по моделированию процессов на различных уровнях экономики, давать оценку экономическим явлениям, происходящим в стране и мире.

Семинарские занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

При изучении каждой темы особое внимание следует уделять как количественным, так и качественным приемам, используемым при решении задач.

Для выполнения письменных домашних заданий студентам необходимо внимательно прочитать соответствующий раздел учебника и проработать аналогичные задания, рассматриваемые преподавателем на семинарских занятиях.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, информацией об экономических и общественных событиях в России.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов очной формы обучения по «Психология и социология управления» является экзамен (8 семестр). На экзамене студенты должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки пользования инструментарием управления человеческими ресурсами, поэтому на итоговом контроле (экзамен) помимо теоретических вопросов студенту предлагается выполнить практическое задание.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы курса – залог успешной работы и положительной оценки.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Представлены в Приложении.

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) составлена в соответствии с учебным планом, федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Разработчик(и) рабочей программы учебной дисциплины (модуля):

Кузнецов Павел Михайлович, к.филол.н., доцент

**ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Психология и социология управления

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент в социальной сфере

Форма обучения: очно-заочная